Supplemento ordinario alla "Gazzetta Ufficiale" n. 274 del 9 novembre 1960

Spedizione in abbonamento postale

GAZZETTA UFFICIALE

DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA Roma - Mercoledì, 9 novembre 1960 SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI MENO I FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DI GRAZIA E GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE DELLE LEGGI - TEL. 650-139 650-841 652-361
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA G. VERDI 10, ROMA - TEL. 841-089 848-184 841-737 866-144

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 28 agosto 1960, n. 1271.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese private esercenti autoservizi in concessione.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 28 agosto 1960, n. 1272.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese esercenti l'estrazione, la compressione, il trasporto e la distribuzione del metano.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 28 agosto 1960, n. 1273.

Norme sulla scala mobile delle retribuzioni dei lavoratori dipendenti dalle imprese industriali.

LEGGI E DECRETI

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 28 agosto 1960, n. 1271.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese private esercenti autoservizi in concessione.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Visto il contratto collettivo di lavoro 20 gennaio 1959, e relative tabelle, per il personale delle aziende private esercenti autoservizi in concessione, stipulato tra l'Associazione *Nazionale Autoservizi in Concessione,* con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana, e la Federazione Italiana Autoferrotranvieri e Internavigatori, la Federazione Nazionale Autoferrotranvieri ed Internavigatori, la Federazione Nazionale Autonoma Autoferrotranvieri; e, in pari data, tra l'Associazione Nazionale Autoservizi in Concessione, con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana, e la Federazione Nazionale Autoferrotranvieri ed Autointernavigatori;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 38 del 27 gennaio 1960, del contratto sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività per la quale è stato stipulato il contratto collettivo di lavoro 20 gennaio 1959, relativo al personale delle aziende private esercenti autoservizi in concessione, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto collettivo anzidetto, annesso al presente decreto.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese private esercenti autoservizi in concessione.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 28 agosto 1960

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli:* GONELLA

Registrato alla Corte dei conti, addì 24 ottobre 1960
Atti del Governo, registro n. 130, *foglio n.* 148. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO DEL 20 GENNAIO 1959 PER IL PERSONALE DELLE AZIENDE PRIVATE ESERCENTI AUTOSERVIZI IN CONCESSIONE

Addì, 20 gennaio 1959

tra

l'ASSOCIAZIONE NAZIONALE AUTOSERVIZI IN CONCESSIONE (A.N.A.C.), rappresentata dal proprio Presidente On. Prof. *Giuseppe Vedovato*, dal Segretario Generale avv. *Valerio Jacobini* e dai seguenti Componenti la Commissione Sindacale Comm. Rag. *Enrico Ferrari*, Ing. *Luigi Cecala*, il Sig. *Enzo Cerolini Forlini*, Dr. *Ludovico Cagnoli*, Geom. *Franco Toniolo*, Dr. *Bruno Trapolin*, Dr. *Aldo Valle*, Dr. *Renato Testori*, Dr. *Massimo Fabio*, Dr. *Egidio Marcolin*, con l'assistenza della CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'INDUSTRIA ITALIANA, in persona dell'Avv. *Enzo Bajocco*

e

la FEDERAZIONE ITALIANA AUTOFERROTRANVIERI E INTERNAVIGATORI (C.G.I.L.), rappresentata dai Segretari Nazionali *Guido Antonizzi*, *Lamberto Mancini*, *Mario Torricini*, dal Vice Segretario *Attilio Bennati*, assistiti dal Sig. *Aldo Melucci*;

la FEDERAZIONE NAZIONALE AUTOFERROTRANVIERI ED INTERNAVIGATORI ADERENTE ALLA C.I.S.L., rappresentata dal Segretario Generale Prof. *Giulio Martelli*, dal Segretario Nazionale *Lauro Morra*, dal Vice Segretario Rag. *Angelo Alfano* e dai Signori *Vincenzo Guidotti* e *Nino Arman*, assistiti dal Dr. Ing. *Salvatore Bruno*;

la FEDERAZIONE NAZIONALE AUTONOMA AUTOFERROTRANVIERI (U.I.L.), rappresentata dal Segretario Sig. *Luigi Chiucini*, dai Vice Segretari Rag. *Carlo Caimmi* e Sig. *Francesco Raffaele*, assistiti dai Signori *Luciano Durante*, *Poggelli Steno*, *Angelo Maggi* e dal Dr. *Raffaele Vanni*, Segretario della Unione Italiana del Lavoro.

Addì, 20 gennaio 1959

tra

l'ASSOCIAZIONE NAZIONALE AUTOSERVIZI IN CONCESSIONE (A.N.A.C.), rappresentata dal proprio Presidente On. Prof. *Giuseppe Vedovato*, dal Segretario Generale avv. *Valerio Jacobini* e dai seguenti Componenti la Commissione Sindacale Comm. Rag. *Enrico Ferrari*, Ing. *Luigi Cecala*, il Sig. *Enzo Cerolini Forlini*, Dr. *Ludovico Cagnoli*, Geom. *Franco Toniolo*, Dr. *Bruno Trapolin*, Dr. *Aldo Valle*, Dr. *Renato Testori*, Dr. *Massimo Fabio*, Dr. *Egidio Marcolin*, con l'assistenza della CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'INDUSTRIA ITALIANA, in persona dell'Avv. *Enzo Bajocco*

e

la FEDERAZIONE NAZIONALE AUTOFERROTRANVIERI ED AUTOINTERNAVIGATORI (C.I.S.N.A.L.), rappresentata dal reggente la Segreteria *Enrico Bruni* assistito dal Sig. *Magnaguagno* per gli impiegati e dai Sigg. *Evelino Vaudi* e *Pilotti Emilio* per gli operai.

Si sono stipulati i presenti contratti collettivi di lavoro da valere per gli impiegati e per gli operai dipendenti da imprese esercenti autoservizi in concessione

CONTRATTO IMPIEGATI

Art. 1.

ASSUNZIONE

L'assunzione verrà comunicata direttamente all'interessato con lettera nella quale sarà specificato:

1) la data di assunzione;
2) la categoria alla quale l'impiegato viene assegnato a norma dell'art. 3 e in modo sommario le mansioni cui deve attendere;
3) il trattamento economico relativo;
4) la durata dell'eventuale periodo di prova;
5) il luogo del lavoro.

L'azienda può far sottoporre preventivamente a visita medica l'impiegato da assumere.

Per il collocamento si seguono le norme di legge sulla domanda e offerta di lavoro relative agli impiegati.

All'atto dell'assunzione l'impiegato dovrà presentare i seguenti documenti:

1) carta di identità o documento equivalente;
2) libretto di lavoro;
3) tessere e libretto per le assicurazioni sociali obbligatorie in quanto ne sia già in possesso;
4) stato di famiglia ed altri documenti richiesti da particolari disposizioni;
5) dichiarazione, a pena di decadenza, delle eventuali benemerenze nazionali, da documentare nel più breve tempo possibile, specificando se l'impiegato abbia goduto precedentemente dei benefici relativi presso altre Aziende.

Art. 2.

CONTRATTO A TERMINE

L'assunzione può esere fatta anche con prefissione di termine; tuttavia saranno applicabili in tal caso tutte le disposizioni regolanti il rapporto a tempo indeterminato, quando l'aggiunzione del termine non risulti giustificata dalla specialità del rapporto ed appaia invece fatta per eludere le disposizioni del presente contratto.

Comunque, agli effetti della indennità di cui all'articolo 37 si considererà come contratto a tempo indeterminato sia il primo contratto a termine, sia la rinnovazione o proroga di esso che venisse stipulata per un periodo non superiore a tre anni, salva però quella prosecuzione che, nella misura massima di tre mesi, venisse concordata per portare a termine il lavoro per cui lo impiegato fu assunto in servizio oppure in riferimento alla pur protratta cessazione dell'attività aziendale.

L'assunzione fatta con prefissione di termine dovrà risultare da atto scritto.

Le norme previste nel presente contratto si applicano, fino alla scadenza del termine, anche ai contratti a tempo determinato, eccezione fatta di quelle relative al preavviso ed alla indennità di licenziamento.

Non si applicano altresì le norme relative alla previdenza limitatamente ai contratti a termine che abbiano durata non superiore a tre mesi.

Art. 3.

CLASSIFICAZIONE DEGLI IMPIEGATI

Gli impiegati sono classificati come sotto indicato in categorie distinte a seconda della natura delle mansioni richieste od esplicate:

1ª Categoria, tecnici-amministrativi.

Appartengono alla prima categoria gli impiegati di concetto con funzioni direttive per l'attuazione delle disposizioni generali impartite dai dirigenti aziendali o comunque con equivalenti mansioni di concetto di particolare importanza e delicatezza.

2ª Categoria, tecnici-amministrativi.

Appartengono alla seconda categoria gli impiegati con mansioni di concetto.

3ª Categoria, tecnici-amministrativi:

Gruppo *A*) - appartengono al gruppo *A*) della terza categoria gli impiegati con mansioni d'ordine;

Gruppo *B*) - appartengono al gruppo *B*) della terza categoria gli impiegati d'ordine con mansioni che non richiedano alcuna particolare preparazione, esperienza e pratica d'ufficio.

Art. 4.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a 6 mesi per gli impiegati di prima categoria e a 3 mesi per quelli delle altre categorie. Il periodo di prova è ridotto rispettivamente a 3 mesi e a 2 mesi per i seguenti impiegati:

a) per gli amministrativi che, con analoghe mansioni, abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso altre aziende;

b) per i tecnici che, con analoghe mansioni abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso altre aziende che esercitano la stessa attività.

L'obbligo del periodo di prova deve risultare dalla lettera di assunzione di cui all'art. 1 e non ne è ammessa nè la protrazione nè la rinnovazione.

Nel corso del periodo di prova la risoluzione del rapporto d'impiego può avere luogo in qualsiasi momento ad iniziativa di ciascuna delle due parti e non fa ricorrere il reciproco obbligo del preavviso, nè l'obbligo della indennità di licenziamento.

Scaduto il periodo di prova senza che sia intervenuta la disdetta, l'assunzione dell'impiegato diviene a tempo indeterminato e la anzianità di servizio decorrerà dal giorno dell'assunzione stessa.

Durante il periodo di prova sussistono fra le parti gli obblighi e i diritti previsti dal presente contratto, salvo che non sia diversamente disposto e comunque ad eccezione dei diritti ed obblighi relativi alle norme sulla previdenza, le quali però, dopo il superamento del periodo stesso, devono essere applicate a decorrere dal giorno dell'assunzione.

Per quanto concerne il compenso afferente al periodo di prova interrotto o non seguito da conferma, l'azienda è tenuta a retribuire il solo periodo di servizio prestato, qualora la risoluzione sia avvenuta per dimissioni o qualora essa sia avvenuta per licenziamento durante i primi due mesi nel caso dell'impiegato di prima categoria o durante il primo mese nel caso dell'impiegato di seconda e terza categoria. Decorsi tali periodi, l'azienda è tenuta a corrispondere la retribuzione fino a metà o alla fine del mese in corso, a seconda che il licenziamento avvenga entro la prima o entro la seconda quindicina del mese stesso.

Art. 5.

PASSAGGIO DI MANSIONI

In relazione alle esigenze aziendali l'impiegato può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria, purchè ciò non comporti alcun peggioramento economico, nè alcun mutamento sostanziale per la sua posizione morale nei riguardi dell'azienda.

Trascorso un periodo di mesi 4 nel disimpegno delle mansioni di prima categoria e di 2 mesi nel disimpegno delle mansioni delle altre categorie, l'impiegato passerà senz'altro a tutti gli effetti alla categoria superiore.

Agli effetti del passaggio di categoria previsto dal comma precedente il disimpegno delle mansioni di categoria superiore può essere effettuato anche non continuativamente, purchè la somma dei singoli periodi corrispondenti ai termini predetti sia compresa in un massimo di 12 mesi per il passaggio alla prima categoria e di 8 mesi per il passaggio alle altre categorie.

L'esplicazione di mansioni di categoria superiore in sostituzione di altro impiegato assente per malattia, infortunio, ferie, servizio militare, ecc., non dà luogo al passaggio di categoria, salvo il caso della mancata riammissione dell'impiegato sostituito nelle sue precedenti mansioni.

All'impiegato comunque destinato a compiere mansioni inerenti alla categoria superiore alla sua, deve

essere corrisposto un compenso di importo non inferiore alla differenza tra la retribuzione minima della sua categoria e quella minima della categoria superiore.

Art. 6.

CUMULO DI MANSIONI

Agli impiegati ai quali vengono affidate, con carattere di continuità, mansioni pertinenti a diversa categoria o gruppi, sarà attribuita la categoria o il gruppo corrispondente alla mansione superiore, semprechè quest'ultima abbia carattere di prevalenza o almeno carattere di equivalenza di tempo.

Art. 7.

PASSAGGIO DALLA QUALIFICA DI OPERAIO A QUELLA DI IMPIEGATO

In caso di passaggio dell'operaio alla categoria impiegatizia nella stessa azienda, l'operaio avrà diritto al trattamento che, come tale, gli sarebbe spettato in caso di licenziamento, e si considererà assunto « ex novo » con la nuova qualifica, con il riconoscimento inoltre, agli effetti del preavviso e della indennità di licenziamento, di una maggiore anzianità convenzionale come impiegato, pari ad un anno per ogni 3 anni compiuti di anzianità con la qualifica di operaio.

Art. 8.

PASSAGGIO DALLA QUALIFICA INTERMEDIA (EX EQUIPARATI) ALLA QUALIFICA IMPIEGATIZIA

In caso di passaggio dell'intermedio alla categoria impiegatizia nella stessa azienda, l'intermedio avrà diritto al trattamento che, come tale, gli sarebbe spettato in caso di licenziamento e si considererà assunto « ex novo » con la nuova qualifica, con il riconoscimento inoltre, agli effetti del preavviso e della indennità di licenziamento di una maggiore anzianità convenzionale come impiegato, pari a 8 mesi per ogni due anni compiuti di anzianità con la qualifica di intermedio.

Art. 9.

ORARIO DI LAVORO

Per la durata del lavoro si fa riferimento alle norme di legge con le relative deroghe ed eccezioni, in base alle quali l'orario massimo di lavoro non potrà eccedere le otto ore giornaliere o le 48 settimanali.

Per il personale addetto al movimento che compia operazioni esclusivamente di vigilanza e disciplina del traffico caratterizzate da discontinuità, l'orario di lavoro è di 60 ore settimanali ripartite in non più di 10 ore giornaliere.

Tuttavia le ore di lavoro prestate oltre le 44 ore e fino alle 48 settimanali dagli impiegati a regime normale e oltre le 55 ore e fino alle 60 ore settimanali dagli impiegati aventi mansioni discontinue verranno compensate, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, con la corresponsione del 75% di altrettante quote orarie della retribuzione calcolata ai sensi delle lettere *a*) e *b*) dell'art. 28 del presente contratto, con l'aggiunta di altrettante quote orarie delle eventuali indennità continuative e di ammontare determinato.

L'applicazione delle norme di cui sopra non deve in ogni caso portare a ridurre gli importi corrisposti antecedentemente al 10 giugno 1954, che fossero eventualmente superiori per qualche qualifica in qualche provincia: tali ultimi importi restano in vigore anche per i nuovi assunti.

Il lavoro cessa di massima alle ore 13 del sabato. Le ore in tal modo non lavorate nel pomeriggio di detto giorno possono essere recuperate a regime normale negli altri giorni della settimana purchè non si superino le 9 ore giornaliere e le 48 ore settimanali.

Per orari settimanali inferiori alle 44 ore il recupero a regime normale delle ore del pomeriggio del sabato negli altri giorni della settimana, non potrà avvenire oltre le 8 ore giornaliere.

Per l'impiegato la cui prestazione è direttamente connessa con il lavoro degli operai dell'officina può adottarsi, ferma restando la durata stabilita nel presente articolo, la retribuzione determinata per tali operai.

Le parti si danno reciprocamente atto che con il presente articolo non hanno inteso modificare le condizioni più favorevoli acquisite presso ogni azienda o complesso aziendale.

Art. 10.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO, FESTIVO ED A TURNI - MAGGIORAZIONI

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre i limiti di cui al primo comma dell'articolo 9.

E' considerato lavoro notturno quello effettuato fra le ore 21 e le ore 6 del mattino.

E' considerato lavoro festivo quello effettuato nelle giornate destinate al riposo settimanale o negli altri giorni festivi previsti dall'art. 12.

Il lavoro straordinario ha carattere eccezionale; tuttavia nessun impiegato può esimersi dall'effettuare, nei limiti previsti dalla legge, il lavoro straordinario, quello notturno e quello festivo, salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

Il lavoro straordinario e quello festivo devono essere disposti o autorizzati.

Le percentuali di maggiorazione per retribuire le prestazioni anzidette sono le seguenti:

1) lavoro straordinario diurno (feriale) . . 25%
2) lavoro straordinario notturno (feriale) . 50%
3) lavoro notturno compreso in turni avvicendati 15%
4) lavoro notturno non compreso in turni avvicendati 30%
5) lavoro in giorni festivi:
   per prime otto ore 50%
   per le successive 60%
6) lavoro straordinario notturno festivo . . 75%

Le percentuali di maggiorazione di cui sopra vanno calcolate sulla quota oraria di retribuzione di cui alle lettere *a*) e *b*) dell'art. 28 e non sono cumulabili dovendosi intendere che la maggiore assorbe la minore.

Nel caso di lavoro straordinario e festivo, all'impiegato competono, per le ore di lavoro prestate, oltre la retribuzione mensile, le corrispondenti quote di retribuzione oraria di cui ai punti *a*) e *b*) dell'art. 28, debitamente maggiorate secondo le percentuali di cui sopra.

Art. 11.

RIPOSO SETTIMANALE

L'impiegato ha diritto ad un riposo settimanale.

Il riposo settimanale coincide con la domenica.

Sono fatte salve le deroghe ed eccezioni di legge. Gli impiegati, che, nei casi consentiti dalla legge, lavorino la domenica, godranno il prescritto riposo in altro giorno della settimana, che deve essere prefissato.

In caso di spostamento eccezionale del giorno di riposo prestabilito, l'impiegato avrà diritto, per il lavoro prestato nel giorno in cui avrebbe dovuto godere del riposo, alla maggiorazione stabilita all'art. 10 per il lavoro festivo, semprechè non sia stato preavvisato entro il 5° giorno precedente.

Art. 12.

FESTIVITÀ

Agli effetti del presente contratto, sono considerati festivi:

a) le domeniche o i giorni di riposo settimanale compensativo di cui all'art. 11 (riposo settimanale);

b) le festività nazionali stabilite dalla legge;

c) le altre seguenti festività:

1) Capodanno (1° gennaio);
2) Epifania (6 gennaio);
3) S. Giuseppe (19 marzo);
4) Lunedì successivo a Pasqua;
5) Ascensione (mobile);
6) Corpus Domini (mobile);
7) SS. Pietro e Paolo (29 giugno);
8) Assunzione (15 agosto);
9) Ognissanti (1° novembre);
10) Immacolata Concezione (8 dicembre);
11) S. Natale (25 dicembre);
12) S. Stefano (26 dicembre);
13) Festa del Patrono del luogo dove ha sede la azienda presso la quale il lavoratore presta la sua opera. La festa del S. Patrono sarà spostata d'accordo fra le organizzazioni locali dei datori di lavoro e dei prestatori d'opera, qualora questa coincida con uno dei giorni festivi di cui alle lett. *b*) e *c*) del presente articolo.

Le ore di lavoro compiuto nei giorni festivi, anche se infrasettimanali, saranno compensate, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, con la retribuzione oraria aumentata della maggiorazione per lavoro festivo.

Qualora talune delle festività di cui alle lettere *b*) e *c*) esclusa la festività del Santo Patrono per cui vale il trattamento previsto al n. 13 della lettera *c*) del presente articolo, cadano di domenica è dovuta una giornata di retribuzione, in aggiunta a quella mensile, calcolata sulla base di 1/26 della retribuzione mensile stessa.

Lo stesso trattamento è dovuto per il giorno di domenica coincidente con una delle dette festività anche a coloro che lavorino di domenica godendo del prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana, fermo restando che non è dovuto alcun compenso nel caso di coincidenza delle festività col giorno di riposo compensativo. Per le provincie (o zone provinciali) od aziende, nelle quali si corrispondono, di fatto, quote aggiuntive, derivanti dalla concessione, a suo tempo effettuata, della contingenza per 30 giornate, dall'importo dovuto ai sensi del comma precedente sarà dedotto, per ogni festività cadente di domenica, un quarto delle dette quote.

Art. 13.

SOSPENSIONI DI LAVORO

Le sospensioni di lavoro, i permessi, le assenze per malattia e infortunio — nei limiti previsti dai rispettivi articoli — non interrompono l'anzianità di servizio agli effetti e nei limiti del presente contratto.

Art. 14.

TRATTAMENTO IN CASO DI SOSPENSIONE DI RIDUZIONE DI LAVORO

In caso di sospensione di lavoro o di riduzione della durata dell'orario di lavoro di cui all'art. 9 del presente contratto, disposto dall'azienda o dalle competenti autorità, lo stipendio mensile, la contingenza o l'eventuale terzo elemento non subiranno riduzioni.

Art. 15.

TRASFERIMENTI

All'impiegato che sia trasferito per ordine dell'Azienda da una sede aziendale ad altra della stessa ditta e situata in diversa località, semprechè tale trasferimento porti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza o stabile dimora, verrà corrisposto l'importo, previamente concordato con l'azienda, della spesa per i mezzi di trasporto per sè e familiari (i viaggi in ferrovia verranno effettuati in 1ª classe) e per il trasloco degli effetti (mobili, bagagli, ecc.). Inoltre quale indennità di trasferimento gli verrà corrisposta, se capo famiglia, una somma pari ad una mensilità di retribuzione (stipendio di fatto e contingenza), se senza congiunti a carico, una somma pari a mezza mensilità di retribuzione (stipendio di fatto contingenza) l'ordine di trasferimento sarà comunicato all'impiegato almeno 20 giorni prima del giorno in cui dovrà essere raggiunta la nuova residenza.

Nel caso in cui l'azienda metta a disposizione dello impiegato nella nuova residenza l'alloggio in condizioni di abitabilità, dette indennità saranno ridotte a metà.

Qualora in relazione al trasferimento l'impiegato per effetto dell'anticipata risoluzione del contratto di fitto, semprechè questo sia denunciato all'atto della comunicazione di trasferimento stesso, o dei singoli contratti di fornitura domestica (gas, luce, ecc.) debba corrispondere indennizzi, questi resteranno a carico dell'azienda.

All'impiegato trasferito verrà conservata ad personam la differenza risultante dall'eventuale maggiore stipendio della zona di provenienza, mentre l'indennità di contingenza sarà corrisposta nella misura prevista per la nuova località di destinazione.

L'impiegato che non accetta il trasferimento ha diritto, se licenziato, all'indennità di anzianità, al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva, ed ai ratei maturati delle ferie e della 13ª mensilità, diversamente il trasferimento si intende revocato, salvo che per gli impiegati di 1ª e 2ª categoria sia stato espressamente stabilito all'atto dell'assunzione il diritto dell'azienda di disporre il trasferimento, nel qual caso l'impiegato che non accetta il trasferimento sarà considerato dimissionario.

All'impiegato che chieda il trasferimento per sue necessità non competono le indennità di cui sopra.

Art. 16.

TRASFERTE

All'impiegato in trasferta per esigenze di servizio compete:

a) rimborso delle spese di viaggio in prima classe se effettivamente incontrate;

b) rimborso delle spese di vitto e alloggio, nei limiti della normalità, quando la durata della trasferta obblighi l'impiegato ad incontrare tali spese;

c) rimborso delle altre eventuali spese sostenute per l'espletamento della missione, semprechè siano autorizzate e comprovate;

d) una indennità di trasferta pari al 30% della retribuzione giornaliera (stipendio di fatto e contingenza).

Nel caso in cui l'impiegato venga inviato in trasferta fuori sede, per incarichi che richiedono la sua permanenza con pernottamento fuori della normale residenza per periodi superiori a dieci giorni nel mese, tale indennità verrà ridotta al 20%.

Nel caso che la frequenza dei viaggi costituisca caratteristica propria o prevalente dell'impiegato, l'indennità verrà ridotta al 15%.

Le indennità di cui al punto *d)* non saranno dovute nel caso che l'assenza dalla sede per trasferta non superi le 21 ore. Quando la trasferta abbia una durata superiore alle 21 ore, tali indennità verranno corrisposte per tutta la durata della trasferta stessa.

Le indennità di cui al punto *d)* non fanno parte della retribuzione a nessun effetto del rapporto di lavoro e non si cumuleranno con eventuali trattamenti aziendali o individuali in atto a tale titolo, riconoscendosi all'impiegato la facoltà di optare per il trattamento da esso ritenuto più favorevole.

Può essere concordata localmente o aziendalmente una diaria fissa.

Art. 17.

ALLOGGIO

Qualora nella località ove l'impiegato svolga normalmente la sua attività non esistano possibilità di alloggio nè adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con centri abitati e il perimetro del più vicino centro disti oltre 5 Km., l'azienda che non provveda in modo idoneo al trasporto, corrisponderà un adeguato indennizzo.

Art. 18.

INDENNITÀ DI ZONA MALARICA

Ai lavoratori che per ragioni di lavoro vengono destinati in zona riconosciuta malarica, compete una speciale indennità da fissarsi da parte delle rispettive organizzazioni sindacali locali.

Le località da considerarsi malariche sono quelle riconosciute dalle competenti Autorità sanitarie, a norma delle vigenti disposizioni di legge.

Art. 19.

CESSIONE O TRASFORMAZIONE DELL'AZIENDA

La cessione o trasformazione dell'azienda non determina normalmente la risoluzione dei rapporti di lavoro e in tal caso il lavoratore conserva, nei confronti del nuovo titolare, i diritti acquisiti (anzianità di servizio, categoria mansioni ecc.) e gli obblighi derivanti dal presente contratto di lavoro.

Art. 20.

SERVIZIO MILITARE

La chiamata di leva o il richiamo alle armi non risolvono il rapporto di lavoro.

L'impiegato chiamato alle armi per servizio di leva o richiamo alle armi ha diritto alla conservazione del posto fino ad un mese dopo la cessazione del servizio militare.

L'impiegato chiamato alle armi per servizio di leva che all'atto della chiamata risulta in forza presso la azienda da almeno un anno ha diritto alla decorrenza dell'anzianità. Ai fini del computo dell'indennità di anzianità e dell'anzianità utile per raggiungere i maggiori scaglioni previsti dal presente contratto per la misura delle ferie e del trattamento di malattia, il periodo di tempo trascorso sotto le armi sarà computato come anzianità di servizio semprechè l'impiegato chiamato alle armi presti almeno 6 mesi di servizio dopo il rientro nell'azienda senza dimettersi.

Se l'impiegato chiamato o richiamato alle armi risolve il rapporto di lavoro, ha diritto a tutte le indennità spettantegli, a norma delle disposizioni vigenti all'atto della chiamata, ma in tal caso non ricorre l'obbligo del preavviso, nè il diritto alla relativa indennità sostitutiva.

Sia per quanto riguarda il richiamo alle armi, sia per la chiamata per adempiere agli obblighi di leva, le norme stabilite col presente articolo si intendono completate con quelle previste dalle leggi vigenti in materia.

Per il trattamento in caso di richiamo alle armi si fa riferimento all'art. 1° della legge 10 giugno 1940

Art. 21.

TRATTAMENTO DI MALATTIA E INFORTUNIO

In caso di malattia l'impiegato deve avvertire la azienda entro il giorno successivo l'assenza e inviare all'azienda stessa entro tre giorni dall'inizio dell'assenza, il certificato medico attestante la malattia. In mancanza di una delle comunicazioni suddette, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

L'azienda ha la facoltà di far controllare la malattia dell'impiegato da un medico di fiducia.

In caso di interruzione di servizio, dovuta a malattia od infortunio, l'impiegato non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di:

a) sei mesi per anzianità di servizio fino a tre anni compiuti;

b) nove mesi per anzianità di servizio oltre tre anni e fino a sei anni compiuti;

c) dodici mesi per anzianità di servizio oltre i sei anni.

L'impiegato ha inoltre diritto al seguente trattamento:

per l'anzianità di cui al punto *a*): intera retribuzione globale per i primi due mesi; metà retribuzione globale per i quattro mesi successivi;

per l'anzianità di cui al punto *b*): intera retribuzione globale per i primi tre mesi; metà retribuzione globale per i sei mesi successivi;

per l'anzianità di cui al punto *c*): intera retribuzione globale per i primi quattro mesi; metà retribuzione globale per gli otto mesi successivi.

L'impiegato posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopra indicato fino alla scadenza del preavviso stesso.

Superato il termine di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro, corrisponderà all'impiegato il trattamento completo previsto dal presente contratto per il caso di licenziamento ivi compresa l'indennià sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta all'impiegato di riprendere servizio, l'impiegato stesso può risolvere il rapporto di impiego con diritto alla sola indennità per licenziamento.

Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento il rapporto di lavoro rimane sospeso a tutti gli effetti contrattuali.

Per l'assistenza e il trattamento in caso di malattia o infortunio per gli impiegati, valgono le norme regolanti la materia.

Agli effetti del presente articolo è considerata malattia anche la infermità derivante da infortunio non coperto da assicurazione obbligatoria.

L'assenza per malattia od infortunio, nei limiti dei periodi fissati per la conservazione del posto, non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (indennità di anzianità per licenziamento, dimissioni, ferie, 13ª mensilità ecc.).

Art. 22.

TRATTAMENTO IN CASO DI GRAVIDANZA E PUERPERIO

Ferme restando le disposizioni di legge sulla tutela delle lavoratrici durante lo stato di gravidanza e puerperio, l'azienda deve in tale circostanza conservare il posto all'impiegata per un periodo di 8 mesi corrispondendone l'intera retribuzione globale per i primi 4 mesi e metà retribuzione globale per il quinto e sesto mese.

L'assenza di cui al comma precedente potrà avere inizio successivamente al compimento del sesto mese di gravidanza.

Le aziende non sono tenute al cumulo delle eventuali prèvidenze aziendali con quelle previste dal presente articolo; pertànto è in loro facoltà di assorbire fino alla concorrenza il trattamento aziendale con quello previsto dal presente articolo.

Ove durante il periodo di interruzione del servizio per gravidanza e puerperio intervenga malattia, si applicano le disposizioni di cui all'art. 21 a partire dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa e sempre che dette disposizioni risultino più favorevoli alla impiegata.

L'assenza per gravidanza o puerperio nei limiti del periodo fissato per la conservazione del posto, non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (indennità di anzianità per licenziamento e per dimissioni, ferie, festività, 13ª mensilità ecc.).

Qualora per il trattamento in caso di gravidanza e di puerperio intervenissero norme di carattere generale di legge o di contratto, il trattamento di cui al presente articolo è assorbito e sostituito fino alla concorrenza dal trattamento economico che sarà disposto con dette norme.

Art. 23.

CONGEDO MATRIMONIALE

All'impiegato che contrae matrimonio sarà concesso un permesso di 14 giorni lavorativi con decorrenza della normale retribuzione.

Tale permesso non sarà computato quale periodo di ferie annuali, nè potrà essere considerato come periodo di preavviso.

Art. 24.

ASSENZE E PERMESSI

Le assenze debbono essere giustificate al più tardi entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa, salvo il caso di impedimento giustificato.

Sempre che ricorrano giustificati motivi e compatibilmente con le esigenze del servizio, l'azienda consentirà all'impiegato che ne faccia richiesta, di assentarsi dal lavoro per breve permesso.

Tali brevi permessi non saranno computati in conto ferie.

Art. 25.

FERIE

L'impiegato ha diritto, ogni anno, ad un periodo di ferie, con decorrenza della retribuzione mensile, non inferiore a:

giorni 18 di calendario in caso di anzianità da 1 a 2 anni;

giorni 23 di calendario in caso di anzianità da oltre 2 anni e sino a 8 anni;

giorni 26 di calendario in caso di anzianità da oltre 8 anni e sino a 18 anni;

1 mese di calendario in caso di anzianità oltre i 18 anni.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo e non potrà avere inizio in giorno festivo.

L'epoca delle ferie sarà stabilita tenuto conto delle esigenze della azienda e dell'interesse dell'impiegato.

Le ferie saranno calcolate per anno solare; nel caso di assunzione nel corso dell'anno l'impiegato maturerà al 31 dicembre dell'anno stesso il diritto ai corrispondenti ratei di ferie che gli verranno concessi con le modalità previste dal comma precedente.

Qualora l'impiegato verrà richiamato in servizio durante il periodo di ferie, l'azienda è tenuta ad usargli, sia per il rientro in sede che per il ritorno alla località ove trascorreva le ferie, il trattamento previsto dallo art. 16 del presente contratto. Il periodo di tempo necessario per rientrare in sede, ed eventualmente per ritornare nella località di riposo, non verrà computato nelle ferie.

La risoluzione del rapporto d'impiego per qualsiasi motivo dà diritto al compenso per le ferie maturate.

In caso di risoluzione del rapporto d'impiego nel corso dell'annata l'azienda corrisponderà all'impiegato non in prova, i ratei di ferie maturate e non godute ed ha diritto di ripetere la quota corrispondente al periodo di ferie godute e poi non maturate.

L'assegnazione delle ferie non potrà aver luogo durante il periodo di preavviso.

Non è ammessa la rinuncia sia tacita che esplicita al godimento annuale delle ferie.

Ove per cause dovute ad imprenscindibili esigenze di lavoro dell'azienda, ed in via del tutto eccezionale, l'impiegato non sia ammesso al godimento delle ferie, è ammessa la sostituzione del godimento delle ferie con una indennità sostitutiva corrispondente alla retribuzione dovuta per le giornate di ferie non godute.

Art. 26.

TREDICESIMA MENSILITÀ

A norma di quanto stabilito dall'art. 17 dell'accordo interconfederale 27 ottobre 1946, l'azienda è tenuta a corrispondere all'impiegato, in occasione della ricorrenza natalizia, una 13ª mensilità di importo ragguagliato alla intera retribuzione di fatto percepita dallo impiegato stesso.

La corresponsione deve avvenire normalmente *non oltre il 20 dicembre*. Nel caso di inizio o cessazione del rapporto d'impiego durante il corso dell'anno l'impiegato non in prova ha diritto a tanti dodicesimi dello ammontare della 13ª mensilità quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda.

Il periodo di prova seguito da conferma è considerato utile per il calcolo dei dodicesimi di cui sopra.

Art. 27.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

Gli impiegati, per ogni biennio di anzianità di servizio maturato dopo il compimento del 20° anno di età presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa società) e della medesima categoria di appartenenza, avranno diritto, mensilmente, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione del 5% da calcolarsi sul minimo contrattuale di stipendio mensile e sulla indennità di contingenza propria della categoria cui appartiene l'impiegato.

Ai fini del computo degli aumenti periodici si considera un massimo di 10 bienni per ogni categoria, per l'anzianità maturata successivamente al 1° gennaio 1937 con esclusione, in ogni caso, di quella maturata prima del compimento del 20° anno di età e di quella maturata antecedentemente all'ultimo passaggio di categoria.

I futuri aumenti periodici non potranno comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, nè i futuri aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Gli aumenti periodici già maturati devono essere ricalcolati percentualmente sui minimi di stipendio in atto alle singole scadenze mensili.

Il ricalcolo degli aumenti periodici di anzianità — per quanto concerne le variazioni di contingenza — si effettuerà al termine di ogni anno solare ed avrà applicazione dal 1° gennaio successivo.

In caso di passaggio degli impiegati a categoria superiore intervenuto dopo il 1° giugno 1952 la cifra corrispondente agli aumenti periodici già maturati sarà riportata nella misura del 50% in aggiunta alla nuova retribuzione stabilita e l'anzianità ai fini degli aumenti periodici di anzianità nonchè il numero di essi decorreranno nuovamente a partire dal giorno di assegnazione della nuova categoria. Comunque la retribuzione di fatto (compreso l'importo degli eventuali aumenti periodici già maturati) resterà invariata qualora risulti pari o superiore al minimo contrattuale di stipendio della nuova categoria maggiorato del riporto del 50% degli scatti di cui al comma precedente. La cifra corrispondente al 50% degli aumenti periodici già maturati da riportare in caso di passaggio di categoria degli impiegati, sarà assorbita in occasione della maturazione degli ultimi scatti di anzianità, in modo che l'importo dei dieci scatti biennali non venga ad essere superiore al 50% del minimo di stipendio della categoria

Il passaggio di gruppo nell'ambito della stessa categoria (dal gruppo *B* al gruppo *A* della terza categoria) non costituisce passaggio di categoria agli effetti del precedente comma.

NORME TRANSITORIE PER L'APPLICAZIONE DELL'ARTICOLO SUGLI AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

Gli aumenti periodici di anzianità maturati antecedentemente al 1° giugno 1952 vengono fissati nelle seguenti quote globali, comprendenti anche le quote forfettarie di rivalutazione previste dall'accordo interconfederale 14 giugno 1952 e successivamente aumentate.

	Per ogni scatto							
	ex I zona		ex II zona		ex III zona		ex IV zona	
	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne
1ª categoria	2.620	2.620	2.545	2.545	2.485	2.485	2.440	2.440
2ª categoria								
superiore 21 anni.	1.815	1.540	1.730	1.500	1.720	1.470	1.690	1.440
20-21 anni.	1.520	1.290	1.475	1.255	1.450	1.235	1.425	1.210
3ª categoria *A*								
superiore 21 anni.	1.190	1.020	1.160	995	1.135	975	1.110	955
20-21 anni.	1.105	940	1.075	920	1.055	900	1.035	880
3ª categoria *B*								
superiore 21 anni.	915	790	890	770	870	755	855	740
20-21 anni.	850	725	830	710	815	700	800	690

Nel caso di avvenuti passaggi di categoria, la misura delle predette quote va riferita alla categoria cui apparteneva l'impiegato alla maturazione dei singoli aumenti periodici di anzianità.

Le quote di cui sopra vanno riferite alle zone di retribuzione esistenti anteriormente al giugno 1954.

L'impiegato che abbia scatti di anzianità antecedente al 1° giugno 1952 di cui alla precedente tabella continuerà a beneficiare di ulteriori scatti biennali del 5% oltre i previsti fino a raggiungere il 50% dello stipendio sul quale si calcolano gli aumenti periodici di anzianità.

Art. 28.

ELEMENTI E COMPUTO DELLA RETRIBUZIONE

La retribuzione dell'impiegato è costituita dai seguenti elementi:

a) stipendio (minimo contrattuale - aumenti periodici di anzianità - eventuali aumenti di merito, eventuali altre eccedenze sul minimo contrattuale);

b) indennità di contingenza;

c) eventuali indennità continuative e di ammontare determinato;

d) tredicesima mensilità.

L'impiegato può anche essere remunerato, in tutto o in parte, con provvigioni, con compartecipazioni agli utili, nonchè con premi di produzione e in tali casi gli sarà garantito, come media annuale il minimo di retribuzione in vigore nella località dove avviene la prestazione di lavoro a seconda della categoria dell'impiegato. In questi casi la retribuzione da corrispondersi mensilmente all'impiegato non potrà essere comunque inferiore all'importo del complesso degli elementi retributivi di cui ai punti *a*), *b*) e *c*) del primo comma del presente articolo.

Per trattamento retributivo complessivo mensile si intende la dodicesima parte dell'ammontare globale degli elementi retributivi di cui ai precedenti comma del presente articolo corrisposti di fatto o comunque spettanti all'impiegato nel corso dell'anno.

Per retribuzione mensile si intende il complesso degli elementi costitutivi della retribuzione di cui ai punti *a*), *b*) e *c*) del primo comma del presente articolo.

Per determinare la quota giornaliera e la quota oraria dello stipendio mensile di cui ai punti *a*) e *c*) si divide lo stipendio stesso rispettivamente per 25 (venticinque) e per 180 (centottanta).

DICHIARAZIONE A VERBALE

Ai fini della determinazione delle quote orarie e giornaliere dell'indennità di contingenza, si fa riferimento agli accordi interconfederali in vigore.

Art. 29.

CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

Lo stipendio sarà corrisposto ad ogni fine di mese con la specificazione degli altri elementi costitutivi della retribuzione liquidabili mensilmente.

In caso che l'azienda ne ritardi di oltre 10 giorni il pagamento decorreranno di pieno diritto gli interessi, nella misura del 2% in più del tasso ufficiale di sconto e con decorrenza dalla scadenza di cui al comma precedente; in tal caso l'impiegato avrà anche facoltà di risolvere il rapporto, con diritto alla corresponsione dell'indennità di licenziamento e di mancato preavviso.

In caso di contestazione sullo stipendio e sugli altri elementi costitutivi della retribuzione, all'impiegato dovrà essere intanto corrisposta la parte di retribuzione non contestata.

Qualsiasi ritenuta per il risarcimento di danni non potrà mai superare il 10% della retribuzione mensile, salvo che non intervenga la risoluzione del rapporto.

Art. 30.

INDENNITÀ MANEGGIO DENARO - CAUZIONE

L'impiegato la cui mansione prevalente consista nel maneggio di danaro per riscossioni e pagamenti, con responsabilità, per errori, anche finanziaria, ha diritto ad una particolare indennità mensile pari al 6% del minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria di appartenenza e della indennità di contingenza.

Le somme eventualmente richieste all'impiegato a titolo di cauzione, dovranno essere depositate e vincolate a nome del garante e del garantito, presso un Istituto di Credito di comune gradimento.

I relativi interessi matureranno a favore dell'impiegato.

Art. 31.

MENSA

Tenendo conto delle varietà della situazione in atto che rendono difficile una regolamentazione generale, si conviene che saranno mantenute le indennità sostitutive finora corrisposte agli impiegati o le mense esistenti, salva la facoltà di eventuali accordi locali o aziendali.

Art. 32.

DOVERI DELL'IMPIEGATO

L'impiegato deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti all'esplicazione delle mansioni affidategli e, in particolare:

1) rispettare l'orario d'ufficio ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;

2) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli, osservando le norme del presente contratto, nonchè le disposizioni impartite dai superiori;

3) conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda, non trarre profitto, con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nell'azienda, nè svolgere attività contraria agl'interessi dell'attività aziendale; non abusare in forma di concorrenza sleale, dopo risolto il contratto d'impiego, delle notizie attinte durante il servizio.

L'imprenditore a sua volta, non potrà, con speciali convenzioni, restringere la ulteriore attività professionale del suo impiegato, dopo cessato il rapporto contrattuale, al di là dei limiti segnati nel precedente comma;

4) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari e strumenti a lui affidati.

Art. 33.

DIVISA

Qualora l'azienda prescriva che l'impiegato, per le mansioni che esplica, indossi una divisa, la relativa spesa sarà sostenuta per il 50% dal datore di lavoro e per il 50% dal prestatore d'opera.

Il pagamento della somma a carico dell'impiegato verrà fatto in quote mensili da trattenere sullo stipendio.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore.

Art. 34.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le mancanze dell'impiegato potranno essere punite, a seconda della loro gravità, con:

a) rimprovero verbale;

b) rimprovero scritto;

c) multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione;

d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 5 giorni;

e) licenziamento con indennità di anzianità ma senza preavviso;

f) licenziamento senza preavviso e senza indennità di anzianità.

La sospensione di cui alla lettera *d*) si può applicare a quelle mancanze le quali, anche in considerazione delle circostanze speciali che le hanno accompagnate non siano così gravi da rendere applicabile una maggiore punizione, ma abbiano tuttavia tale rilievo da non trovare adeguata sanzione nel disposto delle lettere *a*), *b*) e *c*) (ad esempio non si presenti al lavoro come previsto dall'art. 32 o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo; ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione senza preavvertire il superiore diretto e senza giustificato motivo; esegua con negligenza il lavoro affidatogli, ecc.).

Nel provvedimento di cui alla lettera *e*) incorre l'impiegato che commetta infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro, che, pur essendo di maggior rilievo di quelle contemplate nei punti *a*), *b*), *c*) e *d*) non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui alla lettera *f*).

Nel provvedimento di cui alla lettera *f*) incorre l'impiegato che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscano delitto a termine di legge.

Il licenziamento è inoltre indipendente dalle eventuali responsabilità nelle quali sia incorso l'impiegato.

Art. 35.

BENEMERENZE NAZIONALI

Agli impiegati che si trovino nelle condizioni appresso indicate e che non abbiano già goduto della concessione, verrà riconosciuta agli effetti del preavviso e dell'indennità di licenziamento, una maggiore anzianità convenzionale nella seguente misura:

1) mutilati ed invalidi di guerra: 1 anno;

2) ex combattenti che abbiano prestato servizio almeno per sei mesi presso reparti mobilitati in zona di operazione o ad essi parificati a norma di legge: 6 mesi;

3) decorati al valore, decorati all'ex ordine militare di Savoia (secondo la denominazione odierna), promossi per merito di guerra, feriti di guerra: 6 mesi.

Le predette anzianità sono cumulabili.

La richiesta per ottenere le suddette maggiorazioni di anzianità deve, a norma dell'art. 1 del presente contratto, essere corredata dallo stato di servizio rilasciato dall'autorità militare, nonchè integrata dalla prova di mancato godimento precedente.

Art. 36.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso i cui termini sono stabiliti come segue a seconda dell'anzianità e della categoria cui appartiene l'impiegato:

Anni di servizio:

Fino a 5 anni: prima categoria 2 mesi — seconda categoria un mese e mezzo — terza categoria un mese;

Oltre i 5 e fino a 10 anni: prima categoria 3 mesi — seconda categoria 2 mesi — terza categoria 1 mese e mezzo;

Oltre i 10 anni: prima categoria 4 mesi — seconda categoria 2 mesi e mezzo — terza categoria 2 mesi.

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del primo comma di troncare il rapporto, sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il compimento del periodo di preavviso di licenziamento l'azienda concederà all'impiegato dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dalla Direzione in rapporto alle esigenze della azienda.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno normalmente comunicate per iscritto.

Il periodo di preavviso anche se sostituito dalla corrispondente indennità, è computato nell'anzianità agli effetti dell'indennità di anzianità.

Art. 37.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI LICENZIAMENTO

Nei casi in cui non siano applicabili le disposizioni del successivo art. 41, all'impiegato licenziato non ai sensi dell'art. 34 si applicano le seguenti norme:

a) per l'anzianità maturata precedentemente al 1° luglio 1937 la indennità di anzianità verrà al momento del licenziamento, liquidata in base alle norme del R.D.L. 13 novembre 1924, n. 1825 oppure in base alle più favorevoli disposizioni eventualmente vigenti al 1° luglio 1937 e portate da usi, consuetudini o contratti individuali più favorevoli, anche se derivanti da regolamenti o concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563, o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive;

b) per l'anzianità maturata dal 1° luglio 1937 al 31 dicembre 1945 l'indennità di anzianità verrà liquidata nella misura di 25/30 della retribuzione mensile, ivi compresa l'indennità di contingenza, per ogni anno di anzianità. Tale misura sostituisce quella disposta da qualsiasi altro trattamento vigente al 1° luglio 1937 (anche se in forma previdenziale quando questa comprende la indennità di anzianità) portato da usi, consuetudini e contratti individuali più favorevoli, anche se derivanti da regolamenti, concordati e accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563, o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive, salvo il caso di contratti individuali « intuitu personae »;

c) per l'anzianità maturata successivamente al 1° gennaio 1946 l'indennità di anzianità verrà liquidata nella misura di 30/30 della retribuzione mensile, ivi compresa l'indennità di contingenza, per ogni anno di anzianità.

In ogni caso la liquidazione dell'indennità di anzianità verrà fatta sulla base del trattamento retributivo complessivo mensile in corso al momento della risoluzione del rapporto. Per quanto concerne il calcolo della indennità di contingenza vedasi l'ultimo comma del presente articolo.

Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione oltre le provvigioni, i premi di produzione, le compartecipazioni agli utili, anche la 13ª mensilità e tutti gli altri elementi costitutivi della retribuzione aventi carattere continuativo e che siano di ammontare determinato.

Se l'impiegato è rimunerato in tutto o in parte, con provvigioni, premi di produzione o compartecipazione agli utili, questi saranno commisurati sulla media dell'ultimo triennio e, se l'impiegato non abbia compiuto tre anni di servizio, sulla media del periodo da lui passato in servizio.

Le provvigioni saranno computate sugli affari andati a buon fine, conclusi prima della risoluzione del rapporto, anche se debbano avere esecuzione posteriormente.

I premi di produzione si intendono riferiti alla produzione già effettuata e le compartecipazioni agli utili a quelli degli esercizi già chiusi al momento della risoluzione del rapporto.

Trascorso il primo anno di anzianità, le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi, trascurandosi le frazioni di mese.

E' in facoltà dell'azienda, salvo espresso patto in contrario, di dedurre dall'indennità di anzianità quanto l'impiegato percepisca in conseguenza del licenziamento per eventuali atti di previdenza (cassa pensioni, previdenza, assicurazioni varie) compiuti liberamente dall'azienda; nessuna detrazione è invece ammessa per il trattamento di previdenza previsto dall'art. 39 del presente contratto.

Art. 38.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

Nei casi in cui non siano applicabili le norme e le disposizioni del successivo art. 41, all'impiegato dimissionario verranno corrisposte le sottoindicate percentuali dell'indennità di anzianità per licenziamento di cui all'art. 37:

— 50% per anzianità di servizio da 1 a 5 anni compiuti;

— 100% per anzianità di servizio superiore a 5 anni.

L'intera indennità di anzianità per licenziamento è dovuta anche in caso di dimissioni dopo il compimento del 60° anno di età, se uomo, e del 55° anno di età, se donna, o per malattia od infortunio ai sensi dell'articolo 21, nonchè alle impiegate dimissionarie per matrimonio, gravidanza e puerperio.

Art. 39.

PREVIDENZA

Agli effetti della previdenza l'azienda si atterrà alle norme dell'art. 25 del contratto collettivo nazionale 5 agosto 1937, per gli impiegati dell'industria e del contratto collettivo 31 luglio 1938 per il regolamento della previdenza stessa, nonchè alle eventuali ulteriori modificazioni attuate o da attuarsi mediante accordi collettivi interconfederali o disposizioni di legge.

Art. 40.

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE O DI INVALIDITÀ

Al riguardo dispongono le norme del Codice civile (art. 2122) che disciplina la materia.

In base a dette norme, nel caso di morte del lavoratore le indennità previste dagli articoli 36, 37 e 41 saranno liquidate a titolo « indennità in caso di morte » al coniuge, ai figli e, se vivevano a carico del lavoratore, ai parenti entro il terzo grado e agli affini entro il secondo grado, secondo le norme di ripartizione stabilite dal predetto articolo del Codice civile.

In mancanza delle persone indicate nel secondo comma le indennità sono attribuite secondo le norme della successione legittima (art. 565 Codice civile Libro delle Successioni).

In caso di morte o di licenziamento dell'impiegato in dipendenza di sopraggiunta invalidità permanente per gli impiegati che non abbiano raggiunto il decimo anno di servizio, si applicano le disposizioni del D.D.L. 1° agosto 1945, n. 708, ed eventuali modificazioni.

Art. 41.

RISCATTI PREVIDENZIALI

In relazione alla legge 17-2-1958, n. 140, viene stabilito quanto appresso:

A) A richiesta del lavoratore, le aziende presso le quali questi presta servizio — in relazione al disposto della legge 17-2-1958 n. 140 — provvederanno a versare all'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale le somme occorrenti perchè l'iscritto al Fondo di Previdenza degli addetti ai pubblici servizi di trasporto possa conseguire il riscatto previdenziale del periodo di servizio prestato anteriormente al 1° marzo 1953. Il versamento da parte delle aziende avrà luogo mediante la utilizzazione da parte delle aziende medesime dei fondi maturati, per ciascun dipendente che ne ha fatto richiesta, a titolo di indennità di anzianità fino al 28 febbraio 1953. Detto versamento assorbe le indennità di anzianità per gli anni relativi al periodo di riscatto, salve le eccezioni previste nei successivi commi.

B) Al lavoratore che cessa dal servizio per essere collocato in quiescenza a carico del Fondo di Previdenza degli addetti ai pubblici servizi di trasporto, sia che si sia avvalso o non della facoltà del riscatto oppure sia stato assunto dopo il 1° marzo 1953, compete, all'atto della cessazione dal servizio per il periodo successivo al 1° marzo 1953 una indennità di buonuscita pari all'1% delle retribuzioni percepite dalla anzidetta data del 1° marzo 1953, con un minimo di 3 mensilità della retribuzione ultima raggiunta, calcolando in questa un dodicesimo della tredicesima mensilità.

A tale indennità si aggiungono, per l'anzianità antecedente all'1-3-1953, le giornate di indennità di anzianità previste dall'art. 37 relative al periodo non riscattato tramite l'azienda, con le modalità previste alla lettera *A*) e calcolate sull'ultima retribuzione tabellare, all'atto della risoluzione del rapporto, per la categoria di appartenenza al 1° marzo 1953.

Per il lavoratore che non si avvalga della facoltà del riscatto oppure che provveda in proprio al riscatto non avvalendosi della facoltà prevista alla lettera *A*) del presente articolo, il periodo relativo sarà considerato per intero ai fini della corresponsione della indennità di anzianità.

C) Al lavoratore che cessa dal servizio senza essere collocato in quiescenza a carico del Fondo di previdenza per gli addetti ai pubblici servizi di trasporto, per il periodo successivo al 1° marzo 1953 compete l'indennità di anzianità calcolata nella misura prevista dall'art. 37 del presente contratto e sulla base della ultima retribuzione percepita.

Qualora il fondo di previdenza, su richiesta del lavoratore, restituisca allo stesso i contributi versati, il lavoratore si impegna, all'atto della riscossione dei medesimi, a corrispondere all'azienda la quota parte afferente all'ammontare dei contributi da essa azienda versati.

Per il periodo precedente valgono, in quanto applicabili, le disposizioni del penultimo comma della lettera *B*).

Per i dipendenti licenziati in tronco valgono le disposizioni del presente contratto.

D) Al lavoratore che si dimette nel periodo di tre anni antecedente a quello del collocamento in quiescenza spetta il trattamento previsto dal combinato disposto degli artt. 37 e 38 del presente contratto per la indennità di anzianità e per la indennità di dimissioni.

Tale trattamento non potrà superare, per coloro che si dimettono nei periodi di sei mesi antecedenti alla data di collocamento in quiescenza, l'importo dell'indennità di buonuscita.

Qualora le dimissioni avvengano nel periodo compreso tra i 12 ed i 6 mesi antecedenti alla data di collocamento in quiescenza, il trattamento, di cui al 1° comma non potrà superare, nel suo complesso, di oltre il 30% l'importo della indennità di buonuscita.

In caso di dimissioni nel periodo da 3 a 1 anno antecedentemente alla data di collocamento in quiescenza, non si potrà superare di oltre il 50% l'importo della indennità di buonuscita.

Art. 42.

CERTIFICATI DI LAVORO E RESTITUZIONE DOCUMENTI DI LAVORO

Entro il giorno successivo alla effettiva cessazione del rapporto di lavoro, l'azienda dovrà consegnare all'impiegato, che ne rilascerà ricevuta, i documenti di lavoro regolarmente aggiornati.

Ai sensi dell'art. 2124 del Codice civile l'azienda dovrà rilasciare all'impiegato all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, qualunque ne sia la causa e sempreché non sia obbligatorio il libretto di lavoro, un certificato con l'indicazione del tempo durante il quale l'impiegato stesso è stato occupato alle sue dipendenze e delle mansioni da esso esercitate.

Nel caso in cui l'azienda non fosse momentaneamente in grado di consegnare i documenti, dovrà rilasciare all'impiegato una dichiarazione scritta che serva allo stesso come giustificazione.

Art. 43.

COMMISSIONI INTERNE

Per i compiti delle Commissioni Interne, o dei delegati d'impresa, si fa riferimento agli accordi interconfederali.

Art. 44.

ASPETTATIVA PER CARICHE PUBBLICHE E SINDACALI

All'impiegato che dimostri di essere chiamato a ricoprire cariche pubbliche e sindacali di categoria che richiedano la sua continua presenza è concessa una aspettativa per la durata della carica fino ad un massimo di due anni.

Durante l'aspettativa non compete retribuzione alcuna, mentre decorre l'anzianità, non però agli effetti della tredicesima mensilità e del godimento delle ferie.

Art. 45.

PERMESSI PER CARICHE SINDACALI

Agli impiegati che sono membri di organi direttivi confederali delle federazioni nazionali di categoria e dei sindacati provinciali e comunali, saranno concessi brevi permessi senza retribuzione per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle organizzazioni predette e non ostino impedimenti di ordine tecnico aziendale.

Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto dalle già citate organizzazioni tramite le associazioni territoriali degli industriali, all'azienda cui l'impiegato appartiene.

Art. 46

RECLAMI E CONTROVERSIE

Ferme restando le possibilità di intervento delle commissioni interne, previste dagli accordi interconfederali per la composizione dei reclami e delle controversie di carattere individuale, si seguiranno le consuetudinarie norme di azienda, ricorrendo a trattative dirette fra le parti o fra i rispettivi rappresentanti.

In caso di mancato accordo fra le parti, il reclamo o la controversia saranno sottoposti all'esame delle competenti associazioni sindacali territoriali per il tentativo di conciliazione.

A seconda della natura, le controversie collettive per l'interpretazione e l'applicazione del presente contratto saranno deferite all'esame delle competenti organizzazioni stipulanti sindacali provinciali o nazionali dei datori di lavoro e dei lavoratori per la loro definizione.

Art. 47.

NORME GENERALI E SPECIALI

Per quanto non disposto dal presente contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia di impiego privato.

Oltre che al presente contratto collettivo di lavoro l'impiegato deve uniformarsi a tutte le altre norme che potranno essere stabilite dalla direzione dell'Azienda, purchè non contengano modifiche o limitazioni dei diritti derivanti agli impiegati dal presente contratto e che pertanto rientrano nelle normali attribuzioni del datore di lavoro. Tali norme, in ogni caso, saranno portate a conoscenza dell'impiegato.

Nelle aziende che abbiano più di 20 impiegati, copia dei regolamenti interni che contengano norme di carattere generale, sarà consegnata, a cura dell'azienda, a ciascun impiegato.

Art. 48.

INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto, sono correlative ed inscindibili tra di loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.

La previdenza e l'indennità di licenziamento, anche quando siano disgiunte si considerano costituenti un unico istituto.

Art. 49.

MINIMI DI STIPENDIO

La tabella dei minimi di stipendio base degli impiegati è la seguente:

IMPIEGATI

UOMINI — *Stipendi mensili in vigore dal 1° agosto 1958*

ZONE	1ª Cat.	2ª Categoria		3ª Categoria A							3ª Categoria B						
	Sup. 21 anni	Sup. 21 anni	Inf. 21 anni	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Inf. 16 anni	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Inf. 16 anni
ZONA 0																	
Milano	79.800	60.150	52.150	44.800	43.000	41.350	37.900	32.700	30.350	24.950	37.900	36.100	35.200	32.950	27.850	26.250	20.950
Torino	78.100	58.750	51.100	43.850	42.000	40.400	37.150	31.950	29.700	24.500	37.150	35.150	34.450	32.200	27.300	25.700	20.400
Genova	77.350	58.300	50.550	43.400	41.700	40.050	36.850	31.750	29.400	24.300	36.850	35.100	34.150	31.950	27.000	25.500	20.300
ZONA I:																	
Como, Firenze, Roma	77.000	58.000	50.350	43.200	41.450	39.850	36.600	31.550	29.250	24.200	36.600	35.000	34.000	31.850	26.900	25.250	20.200
Situazione extra: Varese	77.850	58.650	51.000	43.750	42.000	40.300	37.050	31.850	29.600	24.400	37.050	35.400	34.350	32.200	27.200	25.600	20.400
ZONA II																	
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	74.200	55.950	48.500	41.700	40.050	38.450	35.300	30.450	28.200	23.200	35.300	33.700	32.700	30.650	25.900	24.400	19.450
Situazioni extra: Crema	79.050	59.500	51.600	44.400	42.650	40.950	37.600	32.400	30.000	24.750	37.600	35.350	34.900	32.600	27.650	26.050	20.750
Sondrio	76.450	57.650	50.000	43.000	41.250	39.650	36.400	31.450	29.050	24.000	36.400	34.300	33.700	31.650	26.700	25.150	20.100
Trieste	74.750	56.400	48.900	41.900	40.300	38.750	35.550	30.650	28.400	23.450	35.550	34.100	32.950	30.900	26.150	24.600	19.550
Verbania	75.500	56.900	49.350	42.450	40.700	39.100	35.950	30.900	28.750	23.650	35.950	34.350	33.250	31.200	26.350	24.850	19.850
ZONA III:																	
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	72.800	54.850	47.650	40.950	39.200	37.700	34.650	29.800	27.650	22.900	34.650	33.050	32.100	30.150	25.500	24.000	19.100
Situazione extra: Biella	77.850	58.650	51.000	43.750	42.000	40.300	37.050	31.850	29.600	24.400	37.050	35.400	34.350	32.200	27.200	25.600	20.400
ZONA IV:																	
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	71.950	54.000	46.850	40.200	38.650	37.150	34.150	29.400	27.200	22.450	34.000	32.500	31.550	29.500	24.950	23.550	18.800
ZONA V																	
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, R. Emilia	71.050	53.050	46.000	39.200	37.700	36.200	33.250	28.750	26.550	21.900	33.250	31.750	30.800	28.950	24.400	23.000	18.350
ZONA VI																	
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	69.650	52.250	45.350	38.750	37.250	35.750	32.850	28.300	26.250	21.700	32.700	31.300	30.350	28.500	24.100	22.700	18.050
ZONA VII																	
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena Treviso	69.250	51.600	44.800	37.900	36.500	35.000	32.200	27.750	25.700	21.300	32.100	30.650	29.800	27.850	23.550	22.250	17.700
ZONA VIII:																	
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	67.700	50.550	43.850	37.150	35.750	34.350	31.550	27.100	25.150	20.750	31.450	30.000	29.150	27.300	23.100	21.700	17.400
Situazione extra: Valdarno	70.100	52.250	45.350	38.450	36.950	35.550	32.600	28.100	26.050	21.500	32.500	31.100	30.150	28.300	23.850	22.450	17.950
ZONA IX:																	
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti Viterbo	65.350	48.700	42.250	35.550	34.150	32.850	30.150	25.900	24.100	19.850	30.150	28.750	27.850	26.150	22.150	20.850	16.650
Situazione extra: Ascoli Piceno	65.750	49.050	42.550	35.850	34.450	33.050	30.350	26.150	24.800	20.100	30.350	28.950	28.100	26.350	22.250	20.950	16.750
ZONA X:																	
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	64.700	47.750	41.350	34.650	33.250	31.950	29.400	25.250	23.450	19.350	29.150	27.850	27.000	25.250	21.400	20.200	16.100
ZONA XI:																	
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	63.050	46.550	40.400	33.700	32.500	31.200	28.600	24.600	22.900	18.900	28.300	27.000	26.150	24.500	20.750	19.550	15.550
ZONA XII																	
Caltanissetta, En[illegible] Reggio Calabria	60.150	44.500	38.650	32.200	30.900	29.700	27.300	23.550	21.800	17.950	26.900	25.700	24.850	23.350	19.650	18.600	14.800

IMPIEGATI

DONNE — *Stipendi mensili in vigore dal 1° agosto 1958*

ZONE	1ª Cat.	2ª Categoria		3ª Categoria A							3ª Categoria B						
	Sup. 21 anni	Sup. 21 anni	Inf. 21 anni	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Inf. 16 anni	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Inf. 16 anni
ZONA 0:																	
Milano	79.800	51.750	44.500	38.550	36.300	32.700	30.250	27.750	25.800	23.100	32.700	31.200	29.250	25.800	23.550	22.350	19.550
Torino	78.100	50.550	43.500	37.700	35.550	31.950	29.600	27.200	25.250	22.550	31.950	30.550	28.600	25.250	23.000	21.800	19.100
Genova	77.350	50.100	43.100	37.350	35.200	31.750	29.250	27.000	25.050	22.350	31.650	30.250	28.400	25.050	22.900	21.700	19.000
ZONA I:																	
Como, Firenze, Roma	77.000	49.900	43.000	37.150	35.000	31.550	29.150	26.900	24.950	22.250	31.550	30.150	28.300	24.950	22.800	21.600	18.900
Situazioni extra: Varese	77.850	50.450	43.400	37.600	35.400	31.850	29.500	27.100	25.150	22.450	31.850	30.450	28.500	25.150	23.000	21.800	19.100
ZONA II:																	
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	74.200	48.050	41.350	35.850	33.900	30.450	28.100	25.800	24.100	21.500	30.350	29.050	27.200	24.100	21.900	20.750	18.150
Situazioni extra: Crema	79.050	51.200	44.050	38.100	35.950	32.400	29.900	27.550	25.600	22.900	32.300	30.900	28.950	25.600	23.350	22.150	19.350
Sondrio	76.450	49.550	42.650	36.950	34.900	31.450	29.050	26.550	24.750	22.150	31.300	29.900	27.950	24.750	22.550	21.500	18.800
Trieste	74.750	48.500	41.700	36.050	34.000	30.650	28.400	26.050	24.200	21.600	30.550	29.250	27.450	24.200	22.050	20.950	18.350
Verbania	75.500	48.900	42.000	36.400	34.350	30.450	28.600	26.250	24.400	21.800	30.900	29.500	27.650	24.400	22.250	21.150	18.600
ZONA III:																	
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	72.800	47.200	40.600	35.100	33.150	29.800	27.550	25.250	23.550	21.050	29.800	28.500	26.700	23.550	21.500	20.400	17.800
Situazione extra: Biella	77.850	50.450	43.400	37.600	35.400	31.850	29.500	27.100	25.150	22.450	31.850	30.450	28.500	25.150	23.000	21.800	19.100
ZONA IV:																	
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	71.950	46.450	39.950	34.550	32.600	29.400	27.200	24.950	23.200	20.750	29.250	27.950	26.250	23.100	21.050	20.100	17.600
ZONA V:																	
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, R. Emilia	71.050	45.600	39.200	33.700	31.850	28.750	26.450	24.400	22.700	20.200	28.600	27.300	25.600	22.700	20.650	19.550	17.150
ZONA VI:																	
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	69.650	44.950	38.650	33.350	31.450	28.300	26.150	24.100	22.350	20.000	28.200	27.000	25.150	22.250	20.300	19.350	16.850
ZONA VII:																	
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	69.250	44.400	38.250	32.700	30.800	27.750	25.700	23.550	21.900	19.550	27.650	26.350	24.750	21.800	20.000	18.900	16.500
ZONA VIII:																	
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	67.700	43.400	37.350	31.950	30.150	27.100	25.050	23.100	21.500	19.100	27.100	25.800	24.200	21.400	19.550	18.600	16.200
Situazione extra: Valdarno	70.100	44.950	38.650	33.050	31.200	28.100	26.050	23.850	22.150	19.850	27.950	26.700	25.050	22.150	20.200	19.100	16.750
ZONA IX:																	
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	65.350	41.900	35.950	30.550	28.850	25.900	24.100	22.050	20.500	18.250	25.900	24.750	23.200	20.500	18.700	17.700	15.550
Situazione extra: Ascoli Piceno	65.750	42.100	36.300	30.800	29.050	26.150	24.200	22.250	20.650	18.450	26.150	24.950	23.350	20.650	18.800	17.800	15.650
ZONA X:																	
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	64.700	41.050	35.300	29.800	28.100	25.250	23.350	21.500	20.000	17.800	25.050	24.000	22.450	19.850	18.050	17.150	15.000
ZONA XI:																	
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	63.050	39.950	34.450	29.050	27.150	24.600	22.800	20.950	19.450	17.400	24.300	23.200	21.700	19.200	17.500	16.650	14.600
ZONA XII:																	
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	60.150	38.250	32.950	27.650	26.[illegible]50	23.550	21.700	20.000	18.600	16.600	23.100	22.050	20.650	18.250	16.650	15.900	13.800

Art. 50.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Le parti si danno reciprocamente atto che, stipulando il presente contratto, non hanno inteso modificare le condizioni più favorevoli acquisite dall'impiegato.

Art. 51.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto entra in vigore il 1° agosto 1958, avrà durata fino al 31 dicembre 1960 e sarà tacitamente rinnovato di anno in anno, se non verrà disdetto 3 mesi prima della scadenza da una delle parti contraenti con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno.

CONTRATTO OPERAI

Art. 1.

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Il personale è classificato come appresso:

a) personale in prova, per il periodo e con le modalità di cui all'art. 3;

b) personale straordinario assunto a tempo determinato con le modalità di cui all'art. 4;

c) personale effettivo.

Art. 2.

ASSUNZIONE

All'atto dell'assunzione il lavoratore, a richiesta dell'azienda dovrà presentare i seguenti documenti: carta d'identità (o documento equipollente), libretto di lavoro, certificato generale del casellario giudiziario in data non anteriore a tre mesi, tessere e libretti di assicurazioni, certificati di studio e di lavoro che dimostrino le sue precedenti occupazioni, stato di famiglia. Inoltre il lavoratore deve esibire le patenti di abilitazione e gli altri documenti richiesti per l'esercizio di determinate attività lavorative. All'atto dell'assunzione le aziende possono, per mezzo del proprio medico di fiducia, far sottoporre il lavoratore a visita medica.

In caso di nuove assunzioni costituirà titolo di preferenza l'aver già prestato servizio presso la stessa azienda con contratto a termine nella stessa qualifica e con piena soddisfazione dell'azienda stessa.

Il lavoratore deve pure dichiarare la sua abitazione e segnalarne ogni eventuale successivo cambiamento.

L'assunzione sarà comunicata all'interessato, normalmente per iscritto, specificando:

a) la data di assunzione;

b) la classifica e la qualifica a cui il lavoratore è assegnato;

c) il trattamento economico;

d) la residenza assegnatagli;

e) l'eventuale periodo di prova a cui sarà assoggettato ai sensi dell'art. 3.

Art. 3.

PERIODO DI PROVA

Il personale assunto in servizio può essere assoggettato ad un periodo di prova la cui durata non può essere superiore ai tre mesi.

Durante il periodo di prova sussistono fra le parti tutti i diritti e gli obblighi contrattuali, salvo quanto eventualmente disposto in contrario nel presente contratto. Durante il detto periodo la risoluzione del rapporto di lavoro può aver luogo, in qualsiasi momento per volontà di ciascuna delle parti senza preavviso nè indennità. Qualora avvenga la risoluzione del rapporto durante il periodo di prova, al lavoratore verrà corrisposta la retribuzione contrattuale per l'effettivo lavoro prestato.

Durante il periodo di prova il personale ha diritto alla retribuzione minima della qualifica per la quale è stato assunto.

Trascorso il termine del periodo di prova, senza che sia intervenuta alcuna comunicazione da parte della azienda al lavoratore, questi si intenderà senz'altro tacitamente confermato in servizio effettivo.

Art. 4.

ASSUNZIONE A TERMINE

Le aziende possono assumere personale con contratto a termine per servizi stagionali, per intensificazione di servizi eccezionali, per sostituire personale assente per malattia, ferie, congedi straordinari, richiamo alle armi, ecc.

Tali assunzioni debbono essere comunicate al lavoratore per iscritto con l'indicazione del motivo per il quale lo stesso viene assunto e del periodo di durata del servizio.

Il personale assunto con contratto a termine gode di tutte le disposizioni previste dal presente contratto, salvo quelle che siano incompatibili con la natura del contratto a termine e salvo quelle relative al preavviso e all'indennità di licenziamento.

Il lavoratore che alla scadenza convenuta è mantenuto in servizio senza proroga scritta e consensuale del contratto a termine si intende tacitamente confermato come effettivo con il relativo trattamento.

Date le speciali caratteristiche dell'industria, in caso di rinnovazione o proroga del contratto a termine, qualora questo venga stipulato per un periodo, in una o più volte, superiore ai tre mesi, il lavoratore avrà diritto, all'atto della cessazione dal servizio, ai ratei della indennità prevista dall'art. 33 anche per il periodo del primo contratto a termine oltre che per la sua rinnovazione o proroga.

Qualora l'aggiunzione del termine non risulti giustificata dalla specialità del rapporto e apparisca invece fatta per eludere le disposizioni del presente contratto, saranno applicabili tutte le disposizioni regolanti il rapporto di lavoro del personale effettivo.

Art. 5.

MUTAMENTO MANSIONI

L'azienda può adibire temporaneamente il personale a mansioni di qualifica diversa dalla propria, purchè queste non comportino peggioramenti del trattamento economico, nè mutamenti sostanziali alla posizione del lavoratore e, in ogni caso, siano compatibili con le sue attitudini e condizioni.

Al lavoratore temporaneamente incaricato del disimpegno di mansioni superiori è corrisposto, in aggiunta alla propria retribuzione, un supplemento di paga pari alla differenza fra la paga minima della propria qualifica e quella minima relativa alle nuove mansioni.

Il lavoratore che avrà svolto per due mesi consecutivi (o quattro mesi, anche a periodi non consecutivi in un anno) mansioni superiori alla sua qualifica, dovrà essere passato alla qualifica superiore, purchè vi sia la vacanza del posto. La nuova paga spettante al lavoratore per il passaggio definitivo di qualifica sarà corrisposta dal primo mese successivo a quello del passaggio stesso.

DICHIARAZIONE A VERBALE

In caso di inabilità dovuta a causa di servizio la azienda — esclusa l'ipotesi di lavoratori aventi diritto a pensione di invalidità permanente — semprechè ne abbia la possibilità, cercherà di utilizzare il personale inabile in mansioni inferiori, a condizione che il lavoratore possa svolgere, nelle nuove mansioni, la normale attività.

In tal caso verrà corrisposta la retribuzione della categoria di nuova assegnazione.

Art. 6.

ORARIO DI LAVORO

La durata del lavoro del personale addetto agli autoservizi di linea extraurbani è regolato dalla legge 4 febbraio 1958, n. 138.

Per il personale viaggiante degli autoservizi non previsti dalla predetta legge, valgono le seguenti norme.

La durata normale di lavoro effettivo è di 8 ore giornaliere o 48 settimanali.

Rientrano nel computo dell'orario di lavoro effettivo:

a) quello impiegato per la guida e il periodo durante il quale il lavoratore è comandato a disposizione dell'azienda;

b) quello corrente per eventuali servizi pre o post orario di linea (carico e scarico merci in magazzino, tempo per portare la vettura dalla rimessa al posto di partenza, carico e scarico bagagli, posta, ecc. e le soste di durata inferiore ai 30 minuti primi);

c) quello per i ritardi giustificati dovuti a causa di forza maggiore;

d) il 12 % del periodo che il lavoratore trascorre inoperoso fuori residenza e senza altro obbligo per esso che quello della reperibilità, ed escluso il periodo di riposo di cui al comma seguente.

Il lavoratore che non sia in trasferta (intendendosi per tale anche il solo pernottamento) deve essere lasciato libero in residenza, per un periodo ininterrotto di almeno 9 ore su 24.

Per il lavoratore in trasferta il periodo di lavoro è sempre di 15 ore.

L'orario di lavoro deve essere predisposto dall'azienda in modo che il personale ne abbia preventiva e tempestiva conoscenza.

In caso di prestazione di lavoro in limiti eccedenti quello sopra indicato, si applicano le disposizioni di cui all'articolo 7.

Per il personale d'ufficio, di custodia, portieri, guardiani e fattorini, adibiti questi ultimi ad un lavoro discontinuo, l'orario di lavoro è di ore 10 giornaliere e 60 settimanali.

Art. 7.

LAVORO STRAORDINARIO

Il lavoratore, nei casi e nei limiti consentiti dalla legge, è tenuto ad effettuare le ore di lavoro straordinario che, per esigenze dell'azienda, gli venissero richieste.

Il lavoratore ha diritto, per ogni ora di lavoro straordinario, notturno e festivo, ad un compenso pari alla quota di paga normale e contingenza, maggiorata delle percentuali di cui appresso:

1) lavoro straordinario diurno feriale . . 25 %
2) lavoro straordinario notturno . 50 %
3) lavoro straordinario festivo . . . 60 %
4) lavoro straordinario notturno festivo . . 60 %
5) lavoro compiuto nei giorni considerati festivi e di cui alle lettere *a*), *b*) e *c*) dell'art. 10 . 50 %
6) lavoro notturno normale compreso in turni avvicendati . . . . . [illegible] %
7) lavoro notturno non compreso in turni avvicendati . . . . 25 %

E' considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario normale di cui all'art. 6.

E' considerato lavoro notturno quello eseguito in ore comprese fra le 22 e le 5 del mattino. Al lavoratore che usufruisce dell'indennità di pernottamento non compete il trattamento per il lavoro notturno di cui sopra.

E' considerato lavoro festivo quello eseguito di domenica (o nel giorno destinato al riposo compensativo) oppure nei giorni di festività previsti dall'art. 10.

Le suddette percentuali non sono cumulabili intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Art. 8.

PERMESSI E ASSENZE

Il personale non può rimanere assente dal servizio senza regolare autorizzazione dei superiori.

Ogni assenza non giustificata dà luogo alla ritenuta della retribuzione per il tempo corrispondente alla sua durata, indipendentemente dalle punizioni di cui all'art. 26.

Le giustificazioni debbono essere comunicate alla azienda al più presto possibile e comunque non oltre il mattino successivo al primo giorno di assenza, salvo imprevisto impedimento.

Il personale viaggiante deve di norma segnalare l'assenza in tempo utile per la sua sostituzione.

In casi speciali possono essere accordati dalla Direzione dell'azienda permessi straordinari, con o senza retribuzione.

Agli operai che sono membri di organi direttivi confederali delle federazioni nazionali di categoria e dei sindacati provinciali e comunali, saranno concessi brevi permessi senza retribuzione per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle organizzazioni predette e non ostino impedimenti di ordine tecnico aziendale.

Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto dalle già citate organizzazioni tramite le associazioni territoriali degli industriali, all'azienda cui l'impiegato appartiene.

Al lavoratore che contrae matrimonio e che ha raggiunto presso l'azienda un'anzianità di servizio di 6 mesi sarà concesso un congedo di 12 giorni, non di calendario, retribuiti, dedotto quanto corrisposto per tale titolo dall'Istituto di previdenza sociale.

Tale congedo non si computa nell'annuale periodo di ferie.

Art. 9.

RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale per il personale viaggiante addetto a servizi di linea extraurbani è regolato dalla legge 14 febbraio 1958, n. 138.

Il restante personale ha diritto ad un riposo settimanale da usufruire nella sua residenza della durata di un giorno (dalle 0 alle 24); il giorno di riposo deve cadere normalmente di domenica.

E' ammesso previo accordo diretto fra la azienda e la Commissione interna o, in sua mancanza, con i lavoratori interessati, stabilire l'eventuale cumulo di due riposi.

Qualora nel giorno di riposo vi sia prestazione di lavoro, essa sarà considerata come lavoro festivo e compensata con la maggiorazione prevista dal precedente art. 7.

Art. 10.

GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi:

a) tutte le domeniche o i giorni di riposo compensativo settimanale di cui all'art. 9;

b) la festa nazionale del 2 giugno e le ricorrenze del 25 aprile, del 1° maggio e del 4 novembre, con le altre che eventualmente in sostituzione ed in aggiunta venissero in seguito stabilite;

c) le seguenti tredici solennità:

1. Capodanno (1° gennaio);
2. Epifania (6 gennaio);
3. S. Giuseppe (19 marzo);
4. Lunedì successivo a Pasqua;
5. Ascensione (mobile);
6. Corpus Domini (mobile);
7. SS. Pietro e Paolo (29 giugno);
8. Assunzione (15 agosto);
9. Ognissanti (1° novembre);
10. Immacolata Concezione (8 dicembre);
11. S. Natale (25 dicembre);
12. S. Stefano (26 dicembre);
13. Festa del Patrono del luogo dove ha sede la azienda presso la quale il lavoratore presta la sua opera.

La festa del S. Patrono sarà spostata d'accordo fra le organizzazioni locali dei datori di lavoro e dei prestatori d'opera, qualora questa coincida con uno dei giorni festivi di cui alle lett. *b*) e *c*) del presente articolo.

La retribuzione mensile di cui all'art. 15 assorbe quanto dovuto ai lavoratori per le giornate di festività infrasettimanali non lavorate.

Qualora talune delle festività di cui alle lettere *b*) e *c*) (esclusa la festività del Santo Patrono per cui vale il trattamento previsto al n. 13 della lettera *c*) del presente articolo) cadano di domenica è dovuta una giornata di retribuzione, in aggiunta a quella mensile, calcolata sulla base di 1/26 della retribuzione mensile stessa.

Il lavoro eventualmente prestato in detti giorni dà diritto, ferme restando le retribuzioni mensili, alla retribuzione oraria del lavoro compiuto, aumentata della maggiorazione di cui all'art. 7.

Lo stesso trattamento è dovuto per il giorno di domenica coincidente con una delle dette festività anche a coloro che lavorino di domenica godendo del prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana, fermo restando che non è dovuto alcun compenso nel caso di coincidenza della festività col giorno di riposo compensativo.

Art. 11.

FERIE

Il lavoratore ha diritto ogni anno ad un periodo di ferie retribuite pari a:

16 giorni di calendario fino a 5 anni di anzianità di servizio;

19 giorni di calendario da 5 a 10 anni di anzianità di servizio;

22 giorni di calendario oltre i 10 anni di anzianità di servizio.

In detti periodi sono comprese le domeniche o i giorni di riposo settimanale compensativo.

In caso di festività infrasettimanali cadenti durante il periodo di ferie, sarà prolungato tale periodo per il numero delle suddette festività, a meno che il datore di lavoro non voglia retribuirle a parte senza prolungare il periodo feriale.

Le ferie devono essere conteggiate per anno solare; nel caso di assunzione nel corso dell'anno il lavoratore avrà diritto alla fine dell'anno stesso, a fruire delle ferie in proporzione ai mesi di servizio prestato oppure al pagamento dei ratei relativi.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro l'azienda deve liquidare al lavoratore il rateo di ferie maturate e non godute ed ha diritto di ripetere la quota corrispondente al periodo di ferie godute e poi non maturate.

In caso di pagamento delle ferie non godute verranno corrisposti al lavoratore tanti trentesimi della retribuzione mensile (equivalente a 26 giornate di paga e contingenza) per quanti sono i giorni di ferie da retribuire.

Il preavviso di licenziamento non può essere considerato periodo di ferie.

Il periodo feriale ha normalmente un carattere continuativo; esso verrà assegnato dalla ditta tenendo conto delle esigenze del servizio e dei desideri del lavoratore. L'epoca delle ferie sarà esaminata in linea di massima con la Commissione Interna.

Qualora il lavoratore non possa godere del periodo di ferie prefissato per malattia che insorga prima dell'inizio delle ferie, il godimento delle stesse verrà rinviato.

Il periodo di ferie può essere frazionato in due o più periodi per accordo tra l'azienda e il lavoratore.

Art. 12.

TRASFERIMENTO O CAMBIAMENTO DI RESIDENZA

Il trasferimento del lavoratore, da effettuarsi per accertate esigenze di servizio può avvenire con un preavviso di almeno due settimane. Può anche essere accordato dalla azienda su richiesta del lavoratore.

Il lavoratore che non accetta il trasferimento avrà diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro con la corresponsione della indennità di licenziamento.

Il lavoratore trasferito avrà diritto:

a) al rimborso delle spese di viaggio e trasporto per sè e persone di famiglia conviventi e per effetti familiari (mobilio, bagagli, ecc.) qualora l'azienda non provveda con i propri mezzi;

b) ad una indennità pari a giorni 15 di trasferta per il lavoratore celibe e a 20 giorni per il lavoratore con famiglia a carico.

Qualora il lavoratore non riesca a trovare un alloggio per la famiglia nella località di nuova residenza e sia quindi costretto a locare un camera ammobiliata per solo proprio uso, lasciando la famiglia in altra località, l'azienda — nel caso non possa e non ritenga mettere a disposizione del lavoratore un alloggio per pernottare — dovrà concorrere alla spesa che il lavoratore incontra per l'affitto con un massimo di L. 300 giornaliere e per un periodo non superiore a tre mesi, decorrenti dall'ultimo giorno di corresponsione dell'indennità di cui al comma *b*).

Nel caso in cui l'azienda metta a disposizione del lavoratore l'alloggio gratuitamente, tale concessione non potrà avere una durata superiore a quella indicata nel comma precedente.

L'indennità ed il trattamento di cui sopra non competono nel caso che il trasferimento sia richiesto dal lavoratore.

Qualora per effetto di trasferimento, il lavoratore debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione di contratto di affitto, regolarmente registrato e denunciato al datore di lavoro precedentemente alla comunicazione del trasferimento, avrà diritto al rimborso di tale indennizzo fino alla concorrenza di un massimo di tre mesi di pigione.

Il lavoratore che abbia trasferito nella nuova residenza anche persone a carico, e che venga licenziato non per motivi disciplinari, che comportino il licenziamento in tronco, nei primi 6 mesi di trasferimento, ha diritto al rimborso delle spese come al comma *a*) per ritrasferirsi al luogo di origine, purchè ne faccia richiesta prima della cessazione del servizio.

Art. 13.

CORREDO

Il personale viaggiante deve indossare in servizio la divisa che risulta composta dei seguenti capi:

berretto;
spolverino (o indumento sostitutivo);
giacca;
pantaloni;
cappotto oppure giubba di pelle.

Il berretto con fregio e lo spolverino (o indumento sostitutivo) vengono concessi gratuitamente dall'azienda.

Gli altri capi sopra elencati, verranno pagati per il 50 % dall'azienda e per il 50 % dal lavoratore.

Al personale di officina e di rimessa verranno fornite gratuitamente due tute all'anno. Agli autisti verrà fornita pure gratuitamente una tuta ogni due anni.

Il periodo di durata di ciascun capo di vestiario è così stabilito:

— berretto (un anno);
— spolverino o indumento sostitutivo (un anno);
— pantaloni (un anno);
— giacca (due anni);
— cappotto (quattro anni);
— giubba di pelle (otto anni).

Il pagamento da parte del dipendente della somma a suo carico, verrà fatto in quote mensili che il datore di lavoro tratterrà sulla paga. Il numero delle quote corrisponderà alla metà dei mesi di durata di ciascun indumento.

La scelta e l'acquisto delle stoffe e degli indumenti vari costituenti l'uniforme di cui al primo comma, saranno disposti dalla direzione dell'azienda, previ accordi con la Commissione interna o il fiduciario aziendale.

Tutti i capi di uniforme di cui sopra saranno forniti, sia quelli gratuiti, sia quelli a pagamento parziale, al personale che avrà superato il periodo di prova, eccezione fatta per il berretto e lo spolverino (o indumento sostitutivo) che saranno forniti all'atto di entrata in servizio.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro il dipendente dovrà trattenere gli indumenti corrispostigli dall'azienda (salvo quelli gratuiti) e versare le residue quote aziendali non maturate oltre naturalmente a corrispondere, fino al termine, il residuo suo debito per le quote a suo carico.

E' concesso al lavoratore di restituire il cappotto e la giubba di pelle, nel qual caso l'azienda dovrà rimborsargli le quote di uso da lui versate e non usufruite. L'azienda potrà rivalersi dell'importo delle quote rimaste a suo credito sull'indennità di licenziamento e su ogni altra somma spettante a qualsiasi titolo ai dipendenti in conseguenza della cessazione del rapporto di lavoro.

Gli indumenti forniti gratuitamente dall'azienda dovranno essere restituiti all'atto della cessazione del rapporto di lavoro qualora non siano trascorsi i termini di durata.

Al personale assunto a termine l'azienda fornirà in uso per la durata del servizio il berretto con fregio e lo spolverino o l'indumento sostitutivo.

Art. 14.

RITIRO PATENTE

L'autista al quale sia dall'autorità per motivi che non comportano il licenziamento in tronco, ritirata la patente per condurre autoveicoli, avrà diritto alla conservazione del posto, senza percepire retribuzione alcuna, secondo i seguenti termini:

— 6 mesi fino a 5 anni di anzianità;

— 8 mesi oltre i 5 anni di anzianità.

L'autista durante questo periodo potrà essere adibito ad altri lavori ed in questo caso percepirà la retribuzione della categoria nella quale viene a prestare servizio.

Le aziende che occupano più di 15 lavoratori, oltre alla conservazione del posto di cui sopra, adibiranno l'autista a qualsiasi altro lavoro, corrispondendogli la retribuzione propria della categoria alla quale egli viene adibito.

Qualora il ritiro della patente si prolungasse oltre i termini suddetti, oppure l'autista non accettasse di essere adibito al lavoro in cui l'azienda lo destina, si fa luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro. In tal caso all'autista verrà corrisposta l'indennità di licenziamento di cui all'art. 33 in base alla retribuzione percepita prima del ritiro della patente.

Art. 15.

RETRIBUZIONE

La retribuzione mensile (compresi in essa gli eventuali scatti di anzianità) viene ragguagliata a 26 giornate di paga e 26 giornate di contingenza.

Nel caso di sospensione temporanea o di riduzione pure temporanea della durata del lavoro dovute a cause indipendenti dalla volontà del lavoratore (sospensioni temporanee di servizio dovute a frane, alluvioni, ecc. ed altri analoghi casi) competerà — a conguaglio di quanto corrisposto dalla Cassa Integrazioni guadagni (in base alle norme vigenti e nei casi di cui è dovuta l'integrazione stessa) e la differenza per ricostituire l'intera retribuzione mensile di cui al penultimo comma.

In tutti i casi di cui al precedente comma al lavoratore è comunque sempre dovuta l'intera retribuzione mensile sopra stabilita.

Le giornate od ore di inoperosità del personale di officina dovute a cause indipendenti dalla volontà del lavoratore potranno — sempre che lo stesso sia stato lasciato in libertà — essere recuperate senza ulteriore corresponsione di retribuzione, ma con la sola maggiorazione di straordinario di cui all'art. 7 in altre giornate lavorative o, in caso di eccezionali esigenze di servizio, anche festive, entro i 30 giorni successivi al periodo di inoperosità.

Il primo giorno di inoperosità non potrà essere recuperato, a meno che non ne sia stato dato tempestivo avviso al personale. La prestazione per recupero non può normalmente superare le due ore giornaliere e dovrà essere effettuata in aggiunta e continuazione al lavoro normale, salvo le maggiori possibilità di recupero previste dalla legge.

Per il personale viaggiante potranno essere recuperate, con le modalità di cui ai comma precedenti, le giornate di inoperosità dovute a causa di forza maggiore. Tale recupero potrà essere effettuato anche adibendo il lavoratore ad idonei lavori di manutenzione.

La disciplina di cui sopra non si applica al personale di officina per le riduzioni dovute a mancanza di energia elettrica, nel qual caso verranno applicati gli eventuali accordi generali in materia.

Le quote espresse in ora effettivamente integrate dalla Cassa Integrazione guadagni sono da escludersi dal recupero di cui sopra.

Dalla retribuzione mensile vengono dedotte le quote giornaliere relative alle giornate di malattia o di infortunio per il periodo di conservazione del posto di cui all'art. 25 nonchè le quote relative a permessi accordati dall'azienda, alle assenze del lavoratore avvenute per suo fatto o causa o colpa, e ciò salvo maggiori sanzioni di cui all'art. 26.

All'atto del pagamento, sarà fornita ai dipendenti la indicazione scritta degli elementi costitutivi del loro guadagno (busta paga o documento equipollente).

Art. 16.

SERVIZI PERIODICI

La retribuzione sarà limitata alle sole giornate lavorative nel caso di dipendenti assunti esclusivamente per l'effettuazione di servizi costantemente settimanali, bi o trisettimanali che non impegnino il personale oltre la giornata lavorativa per il viaggio di andata e ritorno, e che, per difficoltà di ordine tecnico od organizzativo o per ragioni di residenza, non possano in alcun modo essere adibiti ad altri servizi gestiti dalla stessa azienda.

Le concessioni derivanti dagli altri istituti del presente contratto (quali ferie, indennità di licenziamento, ecc.) che sono in funzione di una determinata prestazione di servizio continuativo saranno analogamente ragguagliate alla effettiva prestazione dei servizi periodici.

Art. 17.

GRATIFICA NATALIZIA

Tutto il personale ha diritto alla gratifica natalizia nella misura della retribuzione mensile ultima raggiunta, da corrispondersi non oltre il 20 dicembre.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno saranno corrisposti tanti dodicesimi della gratifica quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'azienda.

Si considera mese compiuto la frazione di mese superiore ai 15 giorni.

Art. 18.

MISURA GIORNALIERA ED ORARIA DELLA RETRIBUZIONE

A tutti gli effetti del presente contratto la retribuzione giornaliera dei lavoratori si otterrà dividendo per 26 l'importo della retribuzione mensile (ivi compresi gli eventuali scatti di anzianità) e quella oraria dividendo per 8 o per 10 la retribuzione giornaliera a seconda che si tratti di lavoratori con orario di 8 o di 10 ore giornaliere.

Art. 19.

INDENNITÀ DI TRASFERTA

L'indennità di trasferta, le cui modalità di erogazione sono determinate come appresso, è corrisposta in base alle norme seguenti:

a) *Calcolo della indennità di trasferta*:

si effettua sommando la paga media regionale giornaliera tabellare dell'operaio qualificato di cui alla tabella allegata al presente contratto, alla indennità di contingenza (nella misura in vigore nella regione alla data di applicazione del presente contratto) relativa all'operaio qualificato, moltiplicando il risultato per il coefficiente 1,6;

b) *Variazione dei punti della contingenza*:

in caso di variazione dei punti della indennità di contingenza, il ricalcolo sulla base delle variazioni relative, si effettuerà al termine dell'anno solare ed avrà applicazione dal 1° gennaio successivo;

c) *Variazione delle paghe tabellari*:

in caso di variazione delle paghe minime tabellari, il ricalcolo avverrà, tenendo conto di tali variazioni di paga, con effetto dal 1° del mese successivo a quello in cui si è verificata la variazione;

d) *Corresponsione della indennità di trasferta*:

l'indennità di trasferta è corrisposta nei casi e con le modalità seguenti:

1) al personale viaggiante inviato in servizio occasionale diverso da quello abituale, sono considerati occasionali i servizi effettuati su linee non facenti capo alla residenza del lavoratore nonchè i servizi che si ripetono consecutivamente per due o per più settimane e che non consentono al lavoratore nell'ambito di ogni turno di consumare il pasto nelle stesse località;

2) al personale viaggiante addetto a servizi di noleggio in genere;

3) al personale viaggiante che effettui l'intero percorso in servizio su linea di raggio superiore ai 120 km. calcolati dal capolinea di partenza al capolinea opposto, anche se la linea è costituita da più atti di concessione;

4) al lavoratore non viaggiante inviato a prestare la sua opera fuori residenza;

e) *Frazionamento della indennità di trasferta*:

nei casi di cui alla lettera *d*) l'indennità di trasferta, composta di tre frazioni di importo uguale, è corrisposta:

— nella misura intera per assenza della residenza superiore a ore 21 e fino a ore 24;

— nella misura di due frazioni (2/3) per assenza dalla residenza superiore a ore 14 e fino a ore 21;

— nella misura di una frazione (1/3) per assenza dalla residenza superiore a 7 ore e fino a 14 ore.

La stessa trasferta ridotta ad un terzo (1/3) viene anche corrisposta al personale di cui ai numeri 1, 2, 3 e 4 della lettera d) del presente articolo quando l'assenza, limitatamente al primo scaglione, sia inferiore a 7 ore, ma superiore a 4, purchè detta assenza si verifichi nelle ore dei pasti e cioè tra le 11,30 e le 14,30 per il primo pasto e le ore 19 e le 22 per il secondo pasto;

f) *Calcolo della durata di trasferta*:

l'assenza dalla residenza viene calcolata dallo orario di partenza dal capolinea a quello di ritorno al capolinea stesso.

Le eventuali permanenze in residenza inferiori a 45 minuti non interrompono il decorso del periodo di tempo agli effetti della concessione dell'indennità di trasferta.

g) *Pernottamento*:

qualora il personale usufruisca, per il pernottamento, di un idoneo alloggio assicuratogli dall'azienda, l'indennità di trasferta sarà ridotta di una frazione e, in sua sostituzione, verrà corrisposta una indennità di pernottamento nella misura di L. 150 (vedasi anche art. 21).

h) *Servizi turistici*:

nei servizi effettuati in occasione di gite turistiche per le quali sia convenzionato il trattamento del personale viaggiante parificato al trattamento dei turisti, purchè questo sia normale, l'azienda corrisponderà in sostituzione dell'indennità di trasferta l'indennità di L. 300 per ogni pasto. Analogamente si procederà negli altri servizi turistici quando si raggiunga un accordo tra l'azienda e i lavoratori.

i) *Altre modalità di calcolo e di corresponsione della trasferta sono le seguenti*:

l'indennità di trasferta assorbe quella sostitutiva di mensa di cui all'art. 22 e il concorso pasti di cui all'art. 20.

Al personale di cui ai numeri 1, 2, 3 e 4 della lettera *d*) che sia assente dalla residenza per un periodo inferiore alle 4 ore e che, nelle ore dei pasti indicate all'art. 20 si trovi fuori residenza, spetterà l'indennità di cui allo stesso articolo.

Per residenza del personale si intende la località assegnata dall'azienda ad ogni singolo lavoratore.

Nei servizi ad orario determinato l'eventuale lavoro straordinario deve essere retribuito secondo le norme dell'art. 7.

In tutti gli altri servizi ove tale determinazione non sia possibile, verrà corrisposto, un compenso forfettario pari a:

una quota oraria di retribuzione con la maggiorazione del 25% per assenza da 8 a 12 ore;

due quote orarie di retribuzione con la maggiorazione del 25% per assenza da 12 a 18 ore;

tre quote orarie di retribuzione con la maggiorazione del 25% per assenza da 18 a 24 ore.

Restano ferme le attuali condizioni di miglior favore riguardanti l'eventuale maggiore importo della trasferta acquisito per effetto di accordi aziendali o locali.

Art. 20.

INDENNITÀ CONCORSO PASTO

Il personale viaggiante, adibito ad un servizio normale di linea, che nelle ore dei pasti si trova abitualmente nelle stesse località diverse dalla propria residenza, e che deve consumare uno o più pasti fuori della residenza medesima, percepirà, per ogni pasto, una indennità denominata « concorso pasto » di importo pari

al 25% di una frazione dell'indennità di trasferta, calcolata come previsto all'art. 19.

L'indennità non è dovuta al personale che — fra le ore 11,30 e le 14,30 per il primo pasto e fra le ore 19 e le 22 per il secondo pasto — permanga libero in residenza per un periodo di almeno 45 minuti. Con accordo aziendale potranno essere variati tali orari, a seconda delle esigenze specifiche, mantenendo fisso il periodo di tempo determinato come sopra.

L'indennità assorbe quella sostitutiva di mensa di cui all'art. 22.

La stessa indennità di concorso pasto compete al personale di riserva comandato in sostituzione di personale assente per riposo, ferie, malattia, infortunio, permessi, oppure per intensificazione, soccorsi, sussidi di linea, quando sulle stesse linee il personale titolare fruisca del concorso pasto.

Qualora il personale di riserva sia comandato su linee distaccate, non facenti capo alla sua residenza e non vi rientri nelle 24 ore, avrà diritto alla indennità di trasferta di cui all'art. 19.

Art. 21.

INDENNITÀ DI PERNOTTAMENTO

L'indennità di pernottamento nella misura di un terzo della indennità di trasferta di cui all'art. 19 compete a tutto il personale costretto a pernottare fuori residenza, a meno che non percepisca la quota di trasferta (un terzo) relativa al pernottamento. Qualora l'azienda fornisca un idoneo alloggio l'indennità di pernottamento viene ridotta a L. 150 (vedasi anche art. 19, lett. *g*).

Art. 22.

INDENNITÀ SOSTITUTIVA DI MENSA

A tutti i lavoratori verrà corrisposta una indennità sostitutiva di mensa nella misura di L. 15 per ogni giornata di presenza.

Tale indennità non compete ai lavoratori in trasferta o che fruiscono del concorso pasto.

Saranno mantenuti gli eventuali migliori trattamenti economici in atto.

Art. 23.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

Il lavoratore, per l'anzianità di servizio maturata dopo il 21° anno di età presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa società) e nella medesima categoria di appartenenza, avrà diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione del salario minimo contrattuale della categoria cui appartiene il lavoratore e della indennità di contingenza relativa, nella misura del 4% per ogni triennio di anzianità, con un limite massimo di 4 trienni di anzianità.

I futuri aumenti periodici non potranno comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, nè i futuri aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il triennio di anzianità. Gli aumenti di anzianità già maturati devono essere ricalcolati percentualmente sui minimi di salario in atto alle singole scadenze mensili.

Ai lavoratori attualmente in servizio verrà riconosciuta agli effetti degli aumenti periodici, l'anzianità per il servizio prestato dal 1° gennaio 1945, con esclusione di quella maturata prima del compimento del 21 anno di età. Per il coordinamento della presente disposizione con l'abrogata norma dell'art. 23 del contratto 7 luglio 1948 per il personale dipendente da aziende esercenti autoservizi di concessione, valgono le disposizioni della norma transitoria dell'accordo 27 giugno 1951.

Il ricalcolo degli aumenti periodici di anzianità — per quanto concerne le variazioni di contingenza — si effettuerà al termine di ogni anno solare ed avrà applicazione dal 1° gennaio successivo.

Nel caso di passaggio a categoria superiore, l'anzianità del lavoratore, ai fini degli aumenti decorrerà dal giorno dell'assegnazione alla nuova categoria.

La retribuzione di fatto, ivi compresi gli aumenti periodici già concessi, resterà invariata qualora risulti pari o superiore al minimo contrattuale di salario mensile della nuova categoria.

NORME TRANSITORIE PER L'APPLICAZIONE DELL'ARTICOLO SUGLI AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

Gli aumenti periodici di anzianità maturati antecedentemente al 1° giugno 1952 vengono fissati nelle seguenti quote globali, comprendenti anche le quote forfettarie di rivalutazione previste dall'accordo interconfederale 14 giugno 1952 e successivamente aumentate

	Per ogni scatto			
	ex I zona	ex II zona	ex III zona	ex IV zona
Autista conducente autobus con rimorchio o operaio specializzato	1.045	1.015	995	980
Autista conducente autobus senza rimorchio o operaio qualificato	870	845	825	815
Fattorino, bigliettaio o manovale specializzato	775	755	735	725
Custodi, portieri, guardiani e fattorini uffici o manovali comuni	660	640	625	615

Nel caso di avvenuti passaggi di categoria, la misura delle predette quote va riferita alla categoria cui apparteneva il lavoratore alla maturazione dei singoli aumenti periodici di anzianità.

Le quote di cui sopra vanno riferite alle zone di retribuzione esistenti anteriormente al giugno 1954.

Il lavoratore che all'entrata in vigore del presente contratto abbia maturato i previsti quattro scatti di anzianità (ivi compresi quelli in cifra fissa di cui alla precedente tabella) avrà diritto ad un graduale ricalcolo degli aumenti periodici consolidati in cifra fissa, nel senso che al compimento del quinto triennio di anzianità utile uno dei predetti aumenti periodici in cifra

fissa verrà sostituito da uno scatto del 4% della paga minima e della indennità di contingenza in vigore alla maturazione di detto quinto triennio. Sarà così ricalcolato l'eventuale secondo aumento periodico in cifra fissa al compimento di un ulteriore triennio sino a raggiungere il 16% della retribuzione sulla quale si calcolano gli aumenti periodici di anzianità.

Art. 24.

BENEMERENZE NAZIONALI

Per tutti i lavoratori che avessero acquisito benemerenze nazionali, si applicheranno i benefici che verranno di volta in volta stabiliti dalla legge per i dipendenti delle aziende industriali.

Art. 25.

TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA E DI INFORTUNIO

Il lavoratore deve consegnare o far pervenire alla azienda, non oltre il terzo giorno dall'inizio dell'assenza il certificato medico attestante la malattia o l'infortunio.

Nell'occasione e nel prosieguo dell'assenza, l'azienda ha la facoltà di far accertare lo stato di salute del dipendente mediante visita sanitaria di un medico di sua fiducia.

Avvenendo l'interruzione del servizio per malattia od infortunio, sempreché non siano causati da eventi colposi imputabili al lavoratore (es. ferimento in rissa da lui provocata, ubriachezza, ecc.), il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto, secondo i seguenti termini:

1) 6 mesi fino a 5 anni di anzianità;
2) 8 mesi oltre i 5 anni di anzianità.

Il lavoratore posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopra indicato fino alla scadenza del preavviso stesso.

Superato il termine di conservazione del posto ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro dovrà corrispondere, al lavoratore le normali indennità previste dalla presente regolamentazione per il caso di licenziamento.

Ove la prosecuzione della malattia oltre i termini di cui sopra non permetta al lavoratore di riprendere il lavoro, il rapporto verrà risolto di pieno diritto con la liquidazione dell'indennità di cui all'articolo 33.

Art. 26.

DISPOSIZIONI DISCIPLINARI

L'infrazione alla disciplina e gli atti che perturbino il normale andamento delle aziende, commessi dai lavoratori saranno puniti secondo la gravità della mancanza con:

— rimprovero verbale;
— rimprovero scritto;
— multa;
— sospensione dal lavoro e perdita della retribuzione relativa;
— licenziamento in tronco.

Il rimprovero verbale o scritto sarà applicato al lavoratore che commetta lievi mancanze.

La multa, fino ad un massimo di sei ore di retribuzione, verrà comminata al lavoratore che:

a) già richiamato non osservi l'orario di lavoro;

b) ritardi l'inizio del lavoro, lo esegua malamente o con soverchia lentezza o lo interrompa senza permesso;

c) arrechi per disattenzione dei danni al materiale;

d) effettui collette o sottoscrizioni durante le ore di lavoro;

e) si comporti in modo scorretto verso il pubblico quando la mancanza non assuma una figura più grave;

f) non osservi le misure di prevenzione contro gli infortuni o le malattie;

g) in genere trasgredisca in misura non grave alle disposizioni del presente contratto di lavoro o dei regolamenti di servizio (fumare in posto non autorizzato, introduzione di bevande alcooliche, ecc).

L'importo delle multe che non costituiscano risarcimento di danni sarà devoluto all'Istituto Nazionale Assistenza Malattie Lavoratori (I.N.A.M.) salvo che esistano Casse interne di assistenza od analoghe istituzioni aziendali, nel qual caso gli importi relativi saranno devoluti a tali istituzioni.

E' punito con la sospensione dal servizio e con la relativa perdita della retribuzione fino ad un massimo di 4 giorni il lavoratore che:

a) si assenti arbitrariamente dal lavoro sino ad un massimo di tre giorni o quando l'assenza arbitraria abbia recato danno al servizio pubblico;

b) simuli malattia o con sotterfugi si sottragga all'obbligo del lavoro;

c) commetta mancanze da cui siano derivate irregolarità nel servizio o possano derivarne danni non rilevanti alla sicurezza del servizio;

d) si presenti in servizio in stato di ubriachezza;

e) sia trovato addormentato sul lavoro;

f) pronunci apprezzamenti offensivi o schernevoli all'indirizzo di superiori in presenza di testimoni;

g) ecceda se capo-squadra o capo-operaio nel valersi della propria autorità sul personale dipendente;

h) sia recidivo per la terza volta nel compiere le mancanze colpite da multa;

i) assuma incarichi o commissioni la cui esecuzione è strettamente connessa al servizio che presta presso l'azienda senza il consenso di quest'ultima.

Sono passivi di licenziamento in tronco senza preavviso nè indennità i lavoratori colpevoli di:

a) insubordinazione verso i superiori;

b) appropriazione, furti, danneggiamenti o guasti volontari al materiale o oggetti dell'azienda ad essi affidati, riscossione di somme indebite a carico del pubblico, alterazione o falsificazione o soppressione di biglietti di viaggio o di altri documenti di trasporto (anche se allo stato di tentativo o sia avvenuta la restituzione o il risarcimento), complicità anche non necessaria nelle suddette mancanze;

c) aver provocato risse sul lavoro o in servizio;

d) mancanze da cui siano derivate gravi irregolarità nel servizio o danni alle persone o alle cose;

e) sia già stato punito due volte con la sospensione a norma del precedente comma e incorra nuovamente in una delle mancanze punite con la sospensione;

f) reati infamanti o atti illeciti o immorali;

g) ubriachezza in servizio;

h) non aver osservato le norme sulla viabilità con la conseguenza che ne siano sorti incidenti e danni rilevanti per l'azienda;

i) assenza senza giustificato motivo per oltre tre giorni consecutivi;

l) omissione di immediato rapporto alla Direzione dell'azienda di incidenti di qualsiasi natura che si siano verificati sulla linea, anche se gli stessi non hanno avuto conseguenze nè alle persone nè alle cose;

m) mancanze in genere di gravità consimili.

Quolora il dipendente commetta mancanze tali da non provocare il suo licenziamento in tronco ma che rendano incompatibile la sua presenza presso la sede o una filiale dell'azienda e l'azienda a sua volta lo trasferisca, il dipendente non avrà diritto al trattamento previsto dall'art. 12 salvo per quanto riguarda il rimborso delle spese di viaggio e trasporto per sè e i suoi familiari.

Art. 27.

RESPONSABILITÀ DELL'AUTISTA

L'autista è responsabile dell'autoveicolo che riceve in consegna ed è tenuto ad osservare tutte le norme di legge e i regolamenti per la circolazione. Inoltre deve provvedere a segnalare all'azienda tutte le deficienze tecniche del veicolo che gli è affidato in consegna.

Egli risponderà degli eventuali danni e delle contravvenzioni che siano a lui imputabili, esclusi i casi fortuiti o di forza maggiore.

Art. 28.

CONSERVAZIONE DEL MATERIALE E DELLE MERCI DANNI E TRATTENUTE PER RISARCIMENTO

Al personale viaggiante incombe l'obbligo della piccola manutenzione e della pulizia delle vetture, intese a conservare le macchine in buono stato di funzionamento.

Le operazioni di lavaggio o di lubrificazione, in linea di massima non possono essere attribuite al personale viaggiante, a meno che il personale e limitatamente alla vettura in consegna, non abbia compiuto l'orario di lavoro previsto all'art. 6 o sia assegnato a linee o gruppi di linee staccate di piccola importanza, anche se appartenenti a grandi aziende.

Durante dette operazioni il lavoratore avrà in uso stivaloni di gomma e cappotto impermeabile.

Il lavoratore risponde dei danni, a lui imputabili causati al materiale ed alle merci che gli sono stati affidati; risponde inoltre degli smarrimenti e dei danni causati a bagagli avuti in consegna.

I danni che importino trattenute per risarcimento debbono essere contestati al lavoratore, non appena venuti a conoscenza della ditta, e valutati in contraddittorio.

L'importo del risarcimento, nella misura convenuta del danno, sarà ratealmente trattenuto nella misura massima del 5 % della retribuzione globale per ogni periodo di paga, salvo il caso di risoluzione del rapporto, nella quale ipotesi il saldo eventuale sarà ritenuto nella misura consentita su tutti i compensi ed indennità dovuti al lavoratore a qualsiasi titolo.

Art. 29.

CONSERVAZIONE DEL POSTO

Il lavoratore chiamato a ricoprire cariche sindacali, nazionali, regionali, provinciali della sua categoria che gli impediscono di prestare la sua normale attività presso l'azienda, ha diritto alla conservazione del posto, per la durata della carica, con un massimo di anni due.

Durante tale periodo il rapporto di lavoro rimane sospeso a tutti gli effetti, ad eccezione della decorrenza dell'anzianità ai soli fini dell'indennità di licenziamento.

Al lavoratore detenuto per cause di servizio, e che venga successivamente assolto per non aver commesso il fatto o perchè il fatto non costituisce reato, spetta la riammissione in servizio, il mantenimento dell'anzianità ai soli fini della determinazione della indennità di licenziamento e la corresponsione del 50 % della retribuzione complessiva che sarebbe spettata durante il periodo della detenzione; corresponsione da effettuarsi dopo la notifica della suddetta decisione giudiziaria definitiva. Tale indennità viene portata al 75 % per coloro che hanno persone a carico per le quali vengono percepiti gli assegni familiari.

Il personale assunto in sostituzione di quello che fruisce del trattamento di cui sopra, si intende assunto con contratto a termine scadente al rientro dell'altro lavoratore.

Per il personale chiamato o richiamato alle armi valgono le disposizioni di cui alle leggi vigenti.

Art. 30.

ACCORDI INTERCONFEDERALI

Tutti gli accordi interconfederali vigenti, anche se non espressamente richiamati nel presente contratto si intendono applicabili a meno che le loro disposizioni non contrastino con quelle del presente contratto.

Art. 31.

PREAVVISO

In caso di licenziamento per motivi diversi da quelli che comportano il licenziamento in tronco, ai lavoratori non in prova compete un preavviso di 15 giorni di calendario decorrenti da qualsiasi giorno.

I termini di preavviso sopraindicati dovranno essere osservati anche dal lavoratore in caso di dimissioni. E' in facoltà dell'azienda di esonerare dal lavoro il prestatore d'opera nel periodo di preavviso, corrispondendogli però l'intera retribuzione per il periodo mancante al compimento del preavviso stesso.

Il lavoratore che non osservi il periodo di preavviso non ha diritto alla retribuzione corrispondente e ove, in caso di sue dimissioni, non presti la propria opera in tutto od in parte nel periodo suddetto, l'azienda avrà diritto di trattenergli il corrispondente importo dovutogli a qualsiasi titolo.

Art. 32.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

Nei casi in cui non siano applicabili le norme e le disposizioni del successivo art. 35, al lavoratore dimissionario verranno corrisposte le sottoindicate aliquote dell'indennità di cui all'art. 33.

a) 100 % nei seguenti casi:

1) uomini che abbiano compiuto i 55 anni di età;

2) donne che abbiano compiuto i 50 anni di età o che si dimettano per maternità o matrimonio;

3) ai dimissionari per malattia, infortunio o trasferimento;

4) ai dimissionari che abbiano superato i 15 anni di anzianità ininterrotta presso la stessa azienda;

b) 75 % ai dimissionari che abbiano compiuto 10 anni di anzianità ininterrotta presso la stessa azienda;

c) 50 % ai dimissionari che abbiano compiuto 7 anni di anzianità ininterrotta presso la stessa azienda;

d) 25 % ai dimissionari che abbiano compiuto 2 anni di anzianità ininterrotta presso la stessa azienda.

Art. 33.

INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO

Nei casi in cui non siano applicabili le norme e le disposizioni del successivo art. 35, al lavoratore licenziato non ai sensi dell'art. 26 verrà corrisposta l'indennità di licenziamento nella misura di:

8 giorni per ogni anno fino a 5 anni;
10 giorni per ogni anno da 5 a 12 anni;
14 giorni per ogni anno oltre i 12 anni.

Agli effetti della liquidazione di tale indennità, le frazioni di anno si computano in dodicesimi, trascurando le frazioni di mese.

Le indennità di cui al primo comma si adottano per le anzianità maturate dal lavoratore a partire dal 1° aprile 1948 e sono calcolate in base all'intera retribuzione; l'anzianità precedente sarà computata agli effetti del diritto alle maggiori indennità stesse, per il periodo successivo alla data del 1° aprile 1948.

Per l'anzianità precedente al 1° aprile 1948 valgono le norme dell'art. 17 del contratto di lavoro 21 marzo 1928 in base alle quali l'indennità di licenziamento è la seguente:

a) *personale viaggiante*: sette giorni di paga per ogni anno di servizio effettivo considerando come anno intero la frazione superiore a 6 mesi;

b) *personale di officina, di custodia e di fatica*: cinque giorni di paga per ogni anno di servizio.

Le sospensioni di lavoro, dovute a qualsiasi causa non interrompono l'anzianità.

Le indennità di cui al presente articolo sono liquidate sull'intera retribuzione in corso al momento della risoluzione del rapporto di lavoro comprensiva dell'indennità di contingenza.

Art. 34.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI MORTE

In caso di morte del lavoratore l'azienda, ai sensi e con le modalità previste dall'art. 2122 del Cod. Civ., deve corrispondere al coniuge superstite, ai figli e, se vivevano a carico del prestatore di lavoro, ai parenti entro il terzo grado e agli affini entro il secondo, l'indennità prevista dagli articoli 31, 33 e 35 del presente contratto.

Art. 35.

RISCATTI PREVIDENZIALI

In relazione alla legge 17 febbraio 1958, n. 140, viene stabilito quanto appresso:

A) A richiesta del lavoratore, le aziende presso le quali questi presta servizio — in relazione al disposto della legge 17 febbraio 1958, n. 140 — provvederanno a versare all'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale le somme occorrenti perchè l'iscritto al Fondo di Previdenza degli addetti ai pubblici servizi di trasporto possa conseguire il riscatto previdenziale del periodo di servizio prestato anteriormente al 1° marzo 1953. Il versamento da parte delle aziende avrà luogo mediante la utilizzazione da parte delle aziende medesime dei fondi maturati, per ciascun dipendente che ne ha fatto richiesta, a titolo di indennità di anzianità fino al 28 febbraio 1953. Detto versamento assorbe le indennità di anzianità per gli anni relativi al periodo di riscatto, salvo le eccezioni previste nei successivi commi.

B) Al lavoratore che cessa dal servizio per essere collocato in quiescenza a carico del Fondo di Previdenza degli addetti ai pubblici servizi di trasporto, sia che si sia avvalso o non della facoltà del riscatto oppure sia stato assunto dopo il 1° marzo 1953, compete, all'atto della cessazione dal servizio per il periodo successivo al 1° marzo 1953 una indennità di buonuscita pari all'1 % delle retribuzioni percepite dalla anzidetta data del 1° marzo 1953, con un minimo di 3 mensilità della retribuzione ultimata raggiunta, calcolando in questa un dodicesimo della tredicesima mensilità.

A tale indennità si aggiungono, per l'anzianità antecedente al 1° marzo 1953, le giornate di indennità di anzianità previste dall'art. 33 relative al periodo non riscattato tramite l'azienda, con le modalità previste alla lettera *A*) e calcolate sull'ultima retribuzione tabellare, all'atto della risoluzione del rapporto, per la categoria di appartenenza al 1° marzo 1953.

Per il lavoratore che non si avvalga della facoltà del riscatto oppure che provveda in proprio al riscatto non avvalendosi della facoltà prevista alla lettera *A*) del presente articolo, il periodo relativo sarà considerato per intero ai fini della corresponsione della indennità di anzianità.

C) Al lavoratore che cessa dal servizio senza essere collocato in quiescenza a carico del Fondo di previdenza per gli addetti ai pubblici servizi di trasporto, per il periodo successivo al 1° marzo 1953 compete l'indennità di anzianità calcolata nella misura prevista dall'art. 33 del presente contratto e sulla base dell'ultima retribuzione percepita.

Qualora il fondo di previdenza, su richiesta del lavoratore, restituisca allo stesso i contributi versati, il lavoratore si impegna, all'atto della riscossione dei medesimi, a corrispondere all'azienda la quota parte afferente all'ammontare dei contributi da essa azienda versati.

Per il periodo precedente valgono, in quanto applicabili, le disposizioni del penultimo comma della lettera *B*).

Per i dipendenti licenziati in tronco valgono le disposizioni del presente contratto.

D) Al lavoratore che si dimette nel periodo di tre anni antecedenti a quello del collocamento in quiescenza spetta il trattamento previsto dal combinato disposto degli artt. 32 e 33 del presente contratto per la indennità di anzianità e per la indennità di dimissioni.

Tale trattamento non potrà superare, per coloro che si dimettono nei periodi di sei mesi antecedenti alla data di collocamento in quiescenza, l'importo dell'indennità di buonuscita.

Qualora le dimissioni avvengano nel periodo compreso tra i 12 ed i 6 mesi antecedenti alla data di collocamento in quiescenza, il trattamento di cui al 1° comma non potrà superare, nel suo complesso, di oltre il 30 % l'importo della indennità di buonuscita.

In caso di dimissioni nel periodo da 3 anni ad 1 anno antecedentemente alla data di collocamento in quiescenza, non si potrà superare di oltre il 50 % l'importo della indennità di buonuscita.

Art. 36.

CONTROVERSIE

Ferme restando le possibilità di intervento delle commissioni interne, previste dagli accordi interconfederali per la composizione dei reclami e delle controversie di carattere individuale, si seguiranno le consuetudinarie norme di azienda, ricorrendo a trattative dirette fra le parti o fra i rispettivi rappresentanti.

In caso di mancato accordo fra le parti il reclamo o la controversia saranno sottoposti all'esame delle competenti associazioni sindacali territoriali per il tentativo di riconciliazione.

A seconda della natura, le controversie collettive per l'interpretazione e l'applicazione del presente contratto saranno deferite all'esame delle competenti organizzazioni sindacali stipulanti provinciali o nazionali dei datori di lavoro e dei lavoratori per la loro definizione.

Art. 37.

CESSIONE O TRASFORMAZIONE DI AZIENDA

La cessione o la trasformazione in qualsiasi modo dell'azienda non risolve di per sè il rapporto di lavoro, ed il personale ad essa addetto conserva i suoi diritti nei confronti del nuovo titolare.

Art. 38.

TABELLA DELLE PAGHE MENSILI

All'autista adibito in via continuativa alla guida di autobus con rimorchio non potrà essere ridotta la paga, quando venga adibito alla guida di autobus senza rimorchio.

La tabella delle paghe mensili degli operai è la seguente:

TABELLA DELLE PAGHE MENSILI DEGLI OPERAI IN VIGORE DAL 1° AGOSTO 1958

ZONE	Autista conducente autobus con rimorchio oppure operaio specializzato	Autista conducente autobus senza rimorchio oppure operaio qualificati	Fattorino bigliettaio oppure manovale specializzato			Custodi, portieri, guardiani e fattorini d'ufficio (10 ore di lavoro) o manovali comuni			
			Superiore ai 20 anni	18-20 anni	Inferiore ai 18 anni	Superiore ai 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inferiore ai 16 anni
ZONA 0:									
Milano	46.550	41.800	39.100	35.550	28.600	36.300	32.950	25.700	17.150
Torino	45.700	40.950	38.350	34.800	28.100	35.550	32.300	25.150	16.750
Genova	45.350	40.600	38.000	34.450	27.850	35.300	31.950	24.950	16.650
ZONA I:									
Como, Firenze, Roma	44.800	40.200	37.700	34.250	27.550	35.000	31.750	24.850	16.500
Situazione extra:									
Varese	45.600	40.800	38.250	34.800	27.950	35.550	32.300	25.250	16.750
ZONA II:									
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	43.400	38.900	36.400	33.050	26.700	33.800	30.650	24.000	16.000
Situazioni extra:									
Crema	45.900	41.150	38.550	35.000	28.300	35.850	32.600	25.500	16.950
Sondrio	44.700	40.200	37.600	34.150	27.550	34.900	31.650	24.750	16.400
Trieste	43.950	39.400	36.850	33.500	27.000	34.250	31.100	24.300	16.100
Verbania	44.050	39.550	36.950	33.600	27.100	34.350	31.200	24.400	16.200
ZONA III:									
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	42.650	38.250	35.750	32.500	26.250	33.250	30.150	23.550	15.650
Situazione extra:									
Biella	45.600	40.950	38.250	35.400	28.600	35.550	32.200	25.150	16.750
ZONA IV:									
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	41.900	[illegible]	[illegible]	[illegible]	25.200	32.500	29.500	23.000	15.350
ZONA V:									
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Parma, Piacenza, R. Emilia	41.050	36.600	34.150	31.100	24.850	31.650	28.750	22.450	14.900
Situazione extra:									
Napoli	41.350	36.850	34.350	31.200	24.950	31.750	28.850	22.450	14.900
ZONA VI:									
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	40.700	36.300	33.900	30.800	24.500	31.300	23.400	22.250	14.700
ZONA VII:									
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	39.850	35.550	33.150	30.150	24.100	30.550	27.750	21.600	14.350
ZONA VIII:									
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	39.100	34.900	32.500	29.500	23.550	30.000	27.200	21.300	14.050
Situazione extra:									
Valdarno	40.300	35.950	33.600	30.550	24.300	30.900	28.100	21.900	14.600
ZONA IX:									
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	37.900	33.500	31.200	28.300	22.550	28.750	25.900	20.300	13.400
Situazione extra:									
Ascoli Piceno	38.000	33.600	31.200	28.400	22.700	28.850	26.150	20.300	13.500
ZONA X:									
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	36.700	32.500	30.150	27.800	21.800	27.650	24.950	19.450	12.850
ZONA XI:									
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	35.650	31.550	29.250	26.450	21.150	26.800	24.200	18.800	12.400
ZONA XII:									
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	33.800	29.900	27.750	25.050	20.300	25.400	23.100	17.950	11.750

Art. 39.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Ferma restando la inscindibilità e la correlatività di ogni istituto del presente contratto e la non cumulabilità con alcun altro trattamento, le parti si danno atto di non aver inteso di sostituire le condizioni più favorevoli al lavoratore nei singoli istituti, condizioni che dovranno essere mantenute in vigore « ad personam ». Tale miglior trattamento assorbirà, fino a concorrenza, gli eventuali miglioramenti accordati per lo stesso istituto successivamente ai lavoratori stessi.

Art. 40.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto decorre dal 1° agosto 1958 e avrà durata fino al 31 dicembre 1960 con proroga tacita di anno in anno, salvo disdetta da comunicarsi tre mesi prima della scadenza da una delle parti contraenti con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno.

Visti il contratto e le tabelle che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale

SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 28 agosto 1960, n. 1272.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese esercenti l'estrazione, la compressione, il trasporto e la distribuzione del metano.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 20 novembre 1956, e relative tabelle, per i lavoratori dipendenti da aziende esercenti l'estrazione, la compressione, il trasporto e la distribuzione del metano, stipulato tra l'Associazione Mineraria Italiana - Gruppo Nazionale Produttori e Trasportatori di Idrocarburi - e il Sindacato Italiano Lavoratori del Petrolio, il Sindacato Petrolieri e Metanieri, l'Unione Italiana Lavoratori Petrolieri e Metanieri; e, in pari data, tra l'Associazione Mineraria Italiana - Gruppo Nazionale Produttori e Trasportatori di Idrocarburi - e il Sindacato Nazionale Lavoratori Petrolieri e Metanieri, con l'intervento della Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 55 del 17 marzo 1960, del contratto collettivo sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività per la quale è stato stipulato il contratto collettivo nazionale di lavoro 20 novembre 1956, relativo ai lavoratori dipendenti da aziende esercenti l'estrazione, la compressione, il trasporto e la distribuzione del metano, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto collettivo anzidetto, annesso al presente decreto.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese esercenti l'estrazione la compressione, il trasporto e la distribuzione del metano.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 28 agosto 1960

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: GONELLA

Registrato alla Corte dei conti, addì 24 ottobre 1960
Atti del Governo, registro n. 130, foglio n. 142. — VILLA

CONTRATTO NAZIONALE DI LAVORO DEL 20 NOVEMBRE 1956 PER I LAVORATORI DIPENDENTI DA AZIENDE ESERCENTI L'ESTRAZIONE, LA COMPRESSIONE, IL TRASPORTO E LA DISTRIBUZIONE DEL METANO

Addì 20 novembre 1956 in Roma,

tra

l'Associazione Mineraria Italiana - Gruppo Nazionale Produttori e Trasportatori di Idrocarburi, rappresentata dal Capo del Gruppo Avv. *Bruno Saccomani*, assistito dal Segretario Generale Dott. *Federico Squarzina*, dal Rag. *Raoul Romoli* e dall'Avv. *Vito Ficarelli*, con l'intervento di una delegazione industriale composta dai Sigg.: Ing. *Gino Minucci*, Dott. *Rinaldo Pavanelli* e Rag. *Guido Guggi*, assistiti dall'Avv. *Luigi Cattozzo*, Direttore dell'Associazione Industriali della provincia di Rovigo;

e

il Sindacato Italiano Lavoratori del Petrolio (S.I.L.P.), rappresentato dal Segretario Generale Responsabile Dott. *G. B. Trespidi*, dai Segretari Generali Rag. *Claudio Pontacolone*, Sig. *Ugo Ughi*, Geom. *Emilio Di Falco* e dal Sig. *Renato Falciani*, membro del Comitato Esecutivo;

il Sindacato Petrolieri e Metanieri (S.P.E.M.), rappresentato dal Segretario Nazionale Sig. *Guglielmo Beghi* e dai Segretari Aggiunti Sigg. *Adalberto Bazzoni* e *Adelio Bernardi*;

l'Unione Italiana Lavoratori Petrolieri e Metanieri (U.I.L.P.E.M.), rappresentata dal Segretario Sig. *Sergio Serena* e dal Dott. *Tullio Repetto*.

Addì 20 novembre 1956 in Roma,

tra

l'Associazione Mineraria Italiana - Gruppo Nazionale Produttori e Trasportatori di Idrocarburi, rappresentata dal Capo del Gruppo Avv. *Bruno Saccomani*, assistito dal Segretario Generale Dott. *Federico Squarzina*, dal Rag. *Raoul Romoli* e dall'Avv. *Vito Ficarelli*, con l'intervento di una delegazione industriale composta dai Sigg.: Ing. *Gino Minucci*, Dott. *Rinaldo Pavanelli* e Rag. *Guido Guggi*, assistiti dall'Avv. *Luigi Cattozzo*, Direttore dell'Associazione Industriali della provincia di Rovigo;

e

il Sindacato Nazionale Lavoratori Petrolieri e Metanieri (S.N.A.L.P.E.M.), aderente alla C.I.S.N.A.L., rappresentato dal suo Segretario Nazionale Sig. *Verledo Guidi* e dai Sigg. *Umberto Ghiasso*, *Archimede Orlando* e *Ercole Monti*, con l'intervento della Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori (C.I.S.N.A.L.), nella persona del Segretario Confederale Sig. *Enrico Bruni*;

è stato stipulato il presente contratto nazionale di lavoro da valere per i lavoratori dipendenti da aziende esercenti l'estrazione, la compressione, il trasporto e la distribuzione del metano.

PARTE PRIMA

REGOLAMENTAZIONE COMUNE PER GLI APPARTENENTI ALLE QUALIFICHE: OPERAIA, INTERMEDIA, IMPIEGATIZIA

Art. 1.

SFERA DI APPLICABILITÀ DEL CONTRATTO

Il presente contratto nazionale collettivo di lavoro disciplina i rapporti che intercorrono tra le aziende esercenti la estrazione, la compressione, il trasporto e la distribuzione del metano ed i lavoratori di ambo i sessi da esse dipendenti e regola esclusivamente il lavoro ad economia.

Dichiarazione a verbale.

Si precisa che la dizione « distribuzione del metano » che ricorre nell'art. 1 e nella intestazione del contratto deve intendersi riferita ad aziende che svolgono oltre la distribuzione almeno una delle altre attività enunciate (estrazione - compressione - trasporto a mezzo metanodotti).

« Il S.I.L.P., lo S.P.E.M. e la U.I.L.P.E.M. dichiarano che non intendono impegnare al presente contratto i lavoratori della Società Petrolifera Italiana (S.P.I.), in quanto i rapporti degli stessi devono essere regolati, per il carattere dell'attività industriale della S.P.I. e per i precedenti contrattuali, secondo il contratto collettivo nazionale di lavoro 1° marzo 1956 per gli addetti all'industria di ricerca, di estrazione, di raffinazione, di lavorazione e alla distribuzione di prodotti petroliferi.

« L'Associazione Mineraria Italiana - Gruppo Nazionale Industriali degli Idrocarburi - dichiara che, annoverando fra i propri soci la Società Petrolifera Italiana, la quale esercita permessi di ricerca e concessioni per idrocarburi, ha inteso trattare, come ha trattato e definito il presente contratto, anche per la predetta Società, non avendo ravvisato i motivi per la esclusione della Società stessa dall'osservanza di un contratto che interessa tutte le imprese ad essa aderenti che esercitino l'industria estrattiva degli idrocarburi ».

Art. 2.

ACCORDI INTERCONFEDERALI

Gli accordi stipulati tra la Confederazione Generale dell'Industria Italiana e le Confederazioni dei Lavoratori, anche se non esplicitamente richiamati nelle singole disposizioni, si considerano parte integrante del presente contratto, quando non siano in contrasto con il contratto stesso.

Art. 3.

COMMISSIONI INTERNE

Per le Commissioni interne si fa riferimento agli accordi interconfederali in vigore.

Art. 4.

DISPOSIZIONI SPECIALI E REGOLAMENTO AZIENDALE

Oltre alle disposizioni del presente contratto collettivo di lavoro, i lavoratori dovranno osservare le disposizioni speciali stabilite dalla Direzione semprechè esse non modifichino o non siano in contrasto con quelle del presente contratto.

Tali disposizioni, qualora abbiano carattere generale, dovranno essere affisse in luogo ben visibile e dove si effettua la paga.

Art. 5.

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Per il trattamento e la tutela delle lavoratrici in caso di gravidanza e puerperio si fa riferimento alle norme di legge sulla materia.

Art. 6.

PERMESSI E ASPETTATIVA PER CARICHE PUBBLICHE E SINDACALI

Ai lavoratori che sono membri di organi direttivi delle Organizzazioni sindacali saranno concessi brevi permessi per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette e non ostino impedimenti di ordine tecnico aziendale.

Le qualifiche sopramenzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto dalle Organizzazioni predette tramite le Associazioni territoriali degli industriali, all'Azienda cui il lavoratore appartiene.

Al lavoratore che dimostri di essere eletto a cariche pubbliche o sindacali che richiedano una attività effettiva a carattere continuativo, è concessa una aspettativa per la durata della carica fino ad un massimo di due anni.

Durante l'aspettativa non compete retribuzione alcuna, mentre decorre l'anzianità, non però agli effetti della gratifica natalizia o tredicesima mensilità e del godimento delle ferie.

Art. 7.

ASSENZE E PERMESSI

Tutte le assenze dovranno essere giustificate.

Le assenze non giustificate potranno essere punite ai sensi degli articoli 14 e 15.

Le giustificazioni dovranno essere presentate nel mattino successivo al primo giorno di assenza, salvo giustificati motivi di impedimento.

In caso di malattia il lavoratore è obbligato, salvo giustificati motivi individuali di impedimento, ad avvertire non oltre le 48 ore l'Azienda, la quale avrà diritto di far constatare la malattia dal medico di sua fiducia.

Al lavoratore che ne faccia domanda, l'Azienda può accordare, a suo giudizio, brevi permessi.

Art. 8.

RECUPERI

E' ammesso il recupero a regime normale delle ore di lavoro perdute a causa di forza maggiore o per interruzioni di lavoro concordate tra le aziende e i lavoratori, purchè esso sia contenuto nei limiti di un'ora al giorno e si effettui entro i 30 giorni immediatamente successivi alla settimana in cui è avvenuta la interruzione.

Art. 9.

PREMI DI LAVORAZIONE O PRODUZIONE

Allo scopo di stimolare l'aumento della produzione nelle aziende nelle quali le possibilità tecniche lo consentano, possono essere istituiti premi di lavorazione o produzione o altre forme di retribuzione ad incentivo, secondo gli accordi che possono intervenire fra le parti direttamente interessate.

Art. 10.

MENSE AZIENDALI

Si conviene che saranno mantenute le mense esistenti, salva la facoltà di accordi aziendali in proposito.

Art. 11.

INDENNITÀ DI ZONA MALARICA

Ai lavoratori provenienti da zona non malarica che per ragioni di lavoro vengono destinati in zona malarica verrà corrisposta una speciale indennità di L. 24 giornaliera.

Le località da considerare malariche saranno definite in un successivo accordo fra le parti.

Art. 12.

ABITI DA LAVORO

Al personale operaio, a quello appartenente alle categorie intermedie, agli impiegati le mansioni dei quali comportino un particolare logorio del vestiario, verrà fornita gratuitamente ogni anno una tuta od altro abito da lavoro da usarsi esclusivamente sul lavoro.

Per gli altri indumenti di lavoro, che si rendessero necessari in relazione alle caratteristiche delle singole lavorazioni, saranno determinate, in sede aziendale, le modalità e i limiti del concorso della Azienda per la fornitura individuale al lavoratore.

Art. 13.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le infrazioni disciplinari alle norme del presente contratto e alle altre norme speciali indicate nell'articolo 4, potranno essere punite, a seconda della gravità delle mancanze, con i provvedimenti seguenti:

a) richiamo verbale;

b) multa fino all'importo di tre ore di retribuzione;

c) ammonizione scritta;

d) sospensione dal lavoro fino a tre giorni;

e) licenziamento.

Le organizzazioni sindacali periferiche di categoria possono stipulare, su richiesta delle singole aziende, accordi modificativi del presente articolo, al fine di elevare il minimo di durata della sospensione previsto alla lettera *d*).

I provvedimenti disciplinari adottati nei confronti del lavoratore devono essere portati a conoscenza dell'interessato.

Art. 14.

MULTE E SOSPENSIONI

Incorre nei provvedimenti della multa o sospensione il lavoratore:

a) che non si presenti al lavoro come previsto all'art. 7 o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo;

b) che ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda, o ne anticipi la cessazione senza preavvertirne il superiore diretto o senza giustificato motivo;

c) che esegua con negligenza il lavoro affidatogli;

d) che esegua lavori per conto proprio entro i locali della Azienda, anche se il danno derivante alla Azienda stessa sia lieve;

e) che per disattenzione procuri guasti non gravi o sperpero non grave di materiale dell'Azienda; che non avverta subito i superiori diretti di eventuali guasti al macchinario e di eventuali irregolarità nell'andamento del lavoro;

f) che in qualunque modo trasgredisca alle norme del presente contratto, dei regolamenti interni o che commetta mancanze recanti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene.

La multa verrà applicata per le mancanze di minor rilievo; la sospensione per quelle di maggior rilievo.

L'importo delle multe non costituenti risarcimento di danni, è devoluto alle esistenti istituzioni assistenziali o previdenziali di carattere aziendale o, in mancanza di queste, alla Cassa Malattie.

Art. 15.

LICENZIAMENTO PER MANCANZE

Il licenziamento con immediata risoluzione del rapporto di lavoro può essere inflitto:

I) Con la perdita dell'indennità di preavviso, ma non delle altre indennità.

In tale provvedimento incorre il lavoratore che commetta gravi infrazioni alla disciplina od alla diligenza nel lavoro.

In via esemplificativa ricadono sotto questo provvedimento le seguenti infrazioni:

a) assenze ingiustificate prolungate oltre cinque giorni consecutivi o le assenze ripetute per cinque volte in un anno nei giorni seguenti ai festivi o seguenti alle ferie;

b) che contravvenga al divieto di fumare, espressamente avvertito con appositi cartelli, là dove ragioni tecniche di sicurezza consigliano tale divieto, semprechè l'infrazione non costituisca pregiudizio gravemente colposo al verificarsi di incidenti;

c) condanna ad una pena detentiva comminata al lavoratore con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro;

d) gravi guasti provocati per negligenza al materiale della Azienda;

e) diverbio litigioso, seguito da vie di fatto, avvenuto sul luogo di lavoro, e che rechi grave perturbazione alla vita aziendale;

f) recidiva nelle mancanze di cui al punto *f*) dell'art. 14, semprechè nella mancanza stessa non si riscontri il dolo;

g) esecuzione di lavoro per conto proprio nei locali dell'Azienda con danno dell'Azienda stessa;

h) inosservanza degli obblighi contrattuali e di regolamento interno, quando siano già stati comminati i provvedimenti disciplinari di cui all'art. 14.

II) Senza preavviso e senza indennità di licenziamento.

In tale provvedimento incorre il lavoratore che provochi all'Azienda grave nocumento morale o materiale, che compia azioni delittuose in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro.

In via esemplificativa ricadono sotto questo provvedimento le seguenti infrazioni:

a) inosservanza del divieto di fumare quando tale infrazione sia gravemente colposa, perchè suscettibile di provocare incidenti alle persone, agli impianti, ai macchinari;

b) furto o danneggiamento volontario al materiale della Azienda;

c) trafugamento di documenti, di disegni, di utensili;

d) esecuzione entro i locali dell'Azienda di lavori per uso proprio o per conto di terzi, con grave danno dell'Azienda stessa;

e) insubordinazione verso i superiori accompagnata con atti delittuosi;

f) abbandono del posto di lavoro che implichi pregiudizio alla incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti e comunque compimento di azioni che implichino gli stessi pregiudizi;

g) recidiva nelle colpe di cui al punto *f*) dell'art. 14 qualora vi sia dolo.

Art. 16.

CERTIFICATO DI LAVORO

Ai sensi dell'art. 2124 del Codice civile l'Azienda dovrà rilasciare al lavoratore all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, qualunque ne sia la causa e semprechè non sia obbligatorio il libretto di lavoro, un certificato con l'indicazione del tempo durante il quale il lavoratore stesso è stato occupato alle sue dipendenze e delle mansioni da esso esercitate.

Art. 17.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ciascun istituto, sono correlative e inscindibili tra loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.

Per il personale impiegatizio la previdenza e l'indennità di anzianità per licenziamento si considerano costituenti un unico istituto.

Ferma restando la inscindibilità di cui sopra, il presente contratto non modifica le condizioni più favorevoli eventualmente praticate dalle singole aziende ai lavoratori in servizio alla data della sua decorrenza.

Art. 18.

PREMI

Non si esclude la possibilità che le singole aziende istituiscano eventualmente premi oltre quanto previsto dal presente contratto, secondo gli accordi che intervenissero fra le aziende e gli interessati o fra le Associazioni nazionali di categoria.

Art. 19.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto decorre dal 1° novembre 1956 e avrà durata fino al 31 dicembre 1958. Esso si intenderà successivamente rinnovato di anno in anno qualora non sia stato disdetto da una delle parti contraenti, con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, almeno due mesi prima della scadenza.

Chiarimento a verbale.

Le tabelle dei minimi di salario e di stipendio del presente contratto potranno essere variate, anche in corso di validità del contratto stesso, ove intervengano accordi di carattere generale che modifichino la situazione retributiva per l'industria.

PARTE SECONDA

REGOLAMENTAZIONE PER GLI APPARTENENTI ALLA QUALIFICA OPERAIA

Art. 20.

ASSUNZIONE - DOCUMENTI E VISITA MEDICA

L'assunzione dei lavoratori avverrà in base alle disposizioni vigenti sugli Uffici di collocamento regolarmente costituiti, nonchè in base agli accordi che siano stipulati tra le Organizzazioni sindacali competenti.

All'atto dell'assunzione l'Azienda comunicherà al lavoratore, normalmente per iscritto, la località alla quale è destinato, la data di decorrenza dell'assunzione, la categoria alla quale è assegnato e la relativa retribuzione.

All'atto dell'assunzione il lavoratore deve presentare i seguenti documenti:

a) libretto di lavoro;

b) tessera e libretto delle assicurazioni sociali, in quanto il lavoratore ne sia in possesso;

c) carta di identità o documento equipollente.

E' facoltà dell'Azienda il richiedere al lavoratore la presentazione del certificato penale di data non anteriore ai tre mesi e del certificato di lavoro relativo alle occupazioni antecedenti, semprechè il lavoratore ne sia in possesso. L'Azienda rilascerà ricevuta dei documenti che trattiene.

Il lavoratore è tenuto a dichiarare all'Azienda la residenza ed il domicilio, e a notificarne i successivi mutamenti nonchè a consegnare dopo l'assunzione, se capo famiglia, lo stato di famiglia e gli altri documenti necessari per beneficiare degli assegni familiari.

L'assunzione è subordinata all'esito favorevole della visita medica.

Ogni Azienda provvederà all'affissione in ogni zona di lavoro in luogo visibile di una copia del presente contratto affinchè i lavoratori possano prenderne visione.

Art. 21.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione dell'operaio avviene con un periodo di prova non superiore a:

12 giorni per gli operai specializzati e qualificati;
6 giorni per gli altri operai.

Durante il periodo di prova la retribuzione non può essere inferiore a quella minima stabilita dal presente

contratto per la categoria alla quale il lavoratore è stato assegnato.

Durante il periodo di prova il rapporto di lavoro può essere risolto da ciascuna delle parti in qualsiasi momento, senza preavviso e indennità e in tal caso l'operaio lascerà senz'altro l'Azienda e avrà diritto al pagamento delle ore di lavoro compiute.

Qualora allo scadere del periodo di prova l'Azienda non proceda alla disdetta del rapporto di lavoro l'operaio si intenderà confermato in servizio a tutti gli effetti e dal giorno in cui ha iniziato il periodo di prova.

Saranno esenti da tale periodo di prova gli operai che precedentemente abbiano prestato servizio presso la stessa Azienda e con le stesse mansioni.

Art. 22.

ORARIO DI LAVORO

a) La durata normale del lavoro è quella fissata dalla legge con le deroghe ed eccezioni previste dalla stessa e da eventuali accordi interconfederali;

b) L'orario normale di lavoro per gli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia non può superare le 10 ore giornaliere e le 60 settimanali, salvo le eccezioni previste dagli accordi interconfederali in materia.

Il salario per la nona e la decima ora dei lavoratori di cui al punto *b*) è stabilito nella misura del 40 % (quaranta per cento) della normale paga oraria conglobata.

Per gli autisti detto salario è stabilito nella misura del 70 % (settanta per cento) della normale paga oraria conglobata.

Art. 23.

SOSPENSIONE E INTERRUZIONE DEL LAVORO

In caso di interruzioni di lavoro di breve durata, dovute a causa di forza maggiore, nel conteggio della paga non si terrà conto delle interruzioni stesse quando queste, nella giornata, non superino i 60 minuti.

In caso di interruzioni di lavoro che nella giornata superino i 60 minuti, se l'Azienda trattiene il lavoratore sul luogo del lavoro, questi ha diritto alla corresponsione della paga per tutte le ore di presenza.

In caso di sospensione di lavoro che oltrepassi i 15 giorni, salvo eventuale accordo tra le Organizzazioni sindacali periferiche di categoria, per il prolungamento di tale termine, il lavoratore può chiedere il licenziamento con diritto oltre al godimento delle ferie maturate, a tutte le indennità relative, compresa quella sostitutiva del preavviso.

Art. 24.

RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale cadrà normalmente, di domenica, salvo le eccezioni previste dalla legge, in quanto siano applicabili alle aziende ed ai lavoratori regolati dal presente contratto.

Ai lavoratori per i quali è ammesso a norma di legge, il lavoro nel giorno di domenica, il riposo settimanale può essere fissato in giornata non domenicale e si chiamerà riposo compensativo. In caso di modificazione di tale turno di riposo, il lavoratore sarà avvisato almeno 24 ore prima del giorno fissato per il riposo stesso, con diritto, in difetto e salvo casi di forza maggiore, ad una maggiorazione pari a quella fissata per il giorno festivo.

Art. 25.

GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi:

a) le domeniche oppure i giorni destinati al riposo compensativo a norma di legge;

b) le seguenti festività:
- 2 giugno (Fondazione della Repubblica);
- 25 aprile (Anniversario della liberazione);
- 1° maggio (Festa del lavoro);
- 4 novembre (Giorno dell'unità nazionale);

c) le seguenti festività infrasettimanali:
- 1° gennaio (Capo d'anno);
- 6 gennaio (Epifania);
- 19 marzo (S. Giuseppe);
- lunedì di Pasqua;
- Ascensione;
- Corpus Domini;
- 29 giugno (SS. Pietro e Paolo);
- 15 agosto (Assunzione);
- 1° novembre (Ognissanti);
- 8 dicembre (Immacolata Concezione);
- 25 dicembre (S. Natale);
- 26 dicembre (S. Stefano).

d) il giorno del S. Patrono del luogo dove trovasi la sede di lavoro presso cui il lavoratore presta normalmente la sua opera.

Le festività di cui alle lettere *b*) e *c*) saranno integrate o sostituite con quelle che verranno eventualmente riconosciute a norma di legge.

Nelle ricorrenze di cui alle sopra indicate lettere *b*) e *c*) agli operai sarà praticato il trattamento economico previsto dalla legge 31 marzo 1954 n. 90.

Lo stesso trattamento verrà praticato anche nella festività del S. Patrono.

Nel caso di assenza dovuta a malattia o infortunio, nella festività del S. Patrono l'Azienda integrerà il trattamento corrisposto dagli Istituti Assistenziali e Previdenziali fino a raggiungere la retribuzione normale che l'operaio avrebbe percepito se non fosse stato ammalato o infortunato.

Art. 26.

LAVORO A TURNO

La direzione potrà stabilire nelle 24 ore due o più turni di lavoro.

I lavoratori dovranno prestare l'opera loro nel turno per ciascuno di essi stabilito. Essi dovranno essere avvicendati nei turni ad evitare che gli stessi lavoratori siano addetti permanentemente ai turni di notte.

Ai soli addetti al turno di notte sarà corrisposto un compenso del 10 % sulla retribuzione oraria di fatto e sulla quota oraria della contingenza.

La retribuzione oraria di fatto da considerare a tale effetto è costituita da: minimo di paga, eventuali aumenti di merito, altre eventuali eccedenze sul minimo contrattuale, eventuale terzo elemento.

Art. 27.

LAVORO STRAORDINARIO - LAVORO FESTIVO LAVORO NOTTURNO

E' lavoro straordinario quello effettuato oltre l'orario normale di cui all'art. 22.

E' lavoro notturno quello effettuato dalle 22 alle 6 del mattino.

E' lavoro festivo quello effettuato nelle domeniche e nelle giornate di riposo compensativo, e nelle festività nazionali.

Le percentuali di maggiorazione da calcolare sulla retribuzione oraria, determinata come stabilito all'articolo 26, e sulla quota oraria della contingenza - sono le seguenti:

a) lavoro straordinario diurno: prime due ore 25 %; ore successive 30 %;

b) lavoro straordinario notturno 50 %;

c) lavoro festivo 50 %;

d) lavoro straordinario festivo 60 %;

e) lavoro notturno non compreso in turni avvicendati 35 %.

Le percentuali suddette non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

La maggiorazione festiva non verrà corrisposta agli operai che godono il riposo compensativo in altro giorno della settimana.

Per quanto riflette il lavoro notturno delle donne e dei fanciulli si fa riferimento alle norme di legge.

Art. 28.

CLASSIFICAZIONE DEGLI OPERAI

La classificazione degli operai verrà fatta in base alle categorie sotto elencate.

Operai specializzati - Sono coloro che compiono lavori od operazioni di notevole difficoltà o complessità per la perfetta esecuzione dei quali occorre una capacità tecnico pratica che si acquista soltanto con un adeguato tirocinio o mediante adeguata preparazione tecnica.

Rientrano in tale categoria, a titolo di esempio: Capo perforatore di prima - Verricellista - Autista meccanico - Trattorista meccanico - Autotrenista - Carpentiere provetto - Attrezzista costruttore Tracciatore meccanico - Montatore meccanico provetto - Alesatorista non a serie - Conduttore di generatori di caldaie a vapore con patente di 2° grado generale - Motorista provetto - Fresatore provetto - Tornitore provetto - Montatore ed aggiustatore di apparecchi scientifici - Saldatore a gas od elettrico provetto - Tubista provetto - Elettricista con capacità tecnico-pratica - Fabbro provetto - Falegname provetto - Muratore provetto - Forgiatore provetto - Aggiustatore provetto - Piallatore provetto Elettromeccanico provetto - Operaio di laboratorio.

Operai qualificati - Sono coloro che eseguono lavori od operazioni per i quali è richiesta una normale specifica capacità pratica e di mestiere, acquisita dopo adeguato tirocinio.

Rientrano in tale categoria, a titolo di esempio: Perforatore comune - Carpentiere comune - Autista o trattorista comune - Manovratore quadri distribuzione gas - Compressorista di centrale - Aggiustatore generico - Saldatore a gas o elettrico - Montatore comune di macchine - Conduttore di caldaie a vapore con patente di 3° grado generale - Fresatore comune - Tornitore comune - Tubista comune - Piallatore comune - Elettricista comune - Fabbro comune - Falegname comune - Muratore comune - Distributore di magazzino - Verricellista comune - Forgiatore comune - Capo rampa caricamento bombole - Aiuto operaio di laboratorio - Guardia gasdotti anche con mansioni di lettura e controllo degli apparecchi di misurazione (volume, temperatura, depressione e umidità).

Operai comuni — Sono coloro che eseguono lavori per abilitarsi ai quali non occorrono specifiche capacità ma solo attitudine e conoscenze conseguibili con breve tirocinio.

Rientrano in tale categoria, a titolo di esempio: Allievo perforatore - Addetto alle colonnette di distribuzione - Addetto alla rampa di caricamento bombole - Battimazza - Addetto alla manutenzione valvole di bombole - Aiuto conduttore di caldaie a vapore - Guardia gasdotti - Guardiano.

Manovali — Sono coloro che eseguono prevalentemente lavori di fatica in generale per i quali non occorre alcun periodo di pratica.

Rientrano in tale categoria, a titolo di esempio: Manovale di fatica - Addetto alla pulizia - Manovale alle sonde.

Art. 29.

APPRENDISTATO

Le parti provvederanno con separato accordo a disciplinare l'apprendistato sulla base delle vigenti disposizioni di legge.

Fino a quando non sarà stato concluso l'accordo di cui sopra continueranno ad essere applicate le seguenti norme:

Il periodo di apprendistato viene fissato in un massimo di tre anni.

L'apprendista di età superiore ai 18 anni, che abbia compiuto la metà del periodo di apprendistato, può essere ammesso alla prova del capolavoro e, in caso di risultato positivo, avrà diritto al passaggio alla rispettiva categoria.

L'apprendista di età superiore ai 18 anni, che abbia terminato il periodo di apprendistato ma non sia in grado di compiere il capolavoro, riceverà la paga dell'operaio qualificato con la riduzione del 10% finchè non avrà superato con esito positivo la prova prescritta.

Art. 30.

PASSAGGIO DI MANSIONI

L'operaio, in relazione alle esigenze aziendali, può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria, purchè ciò non comporti una diminuzione di salario, nè un mutamento sostanziale della sua posizione.

All'operaio, che sia destinato, per un periodo superiore a due giorni, a compiere mansioni inerenti alla categoria superiore alla sua, dovrà essere corrisposto fin dal primo giorno un compenso di importo non inferiore alla differenza tra la retribuzione percepita e quella relativa alla predetta categoria superiore.

Trascorso un periodo di 45 giorni nel disimpegno di mansioni superiori, avverrà senz'altro il passaggio dell'operaio a tutti gli effetti nella nuova categoria, salvo che si tratti di sostituzione di altro operaio assente per malattia, ferie, o per altre cause che comportino per l'Azienda l'obbligo della conservazione del posto, nel qual caso il compenso di cui sopra spetterà per tutta la durata della sostituzione senza che nè derivi il passaggio di categoria, semprechè il periodo di sostituzione non si protragga oltre i 4 mesi.

In caso di temporaneo passaggio di mansioni che comportino diminuzione di salario, all'operaio verrà ancora corrisposto il suo normale salario.

Art. 31.

MINIMI DI SALARIO

I minimi di salario sono quelli riportati nelle tabelle allegate. Essi sono ragguagliati a 200 ore di lavoro e a tutti gli effetti rapportabili ad ora.

Agli addetti al lavoro di riempimento delle bombole alle rampe fisse, in considerazione della sua gravosità, le aziende corrisponderanno in aggiunta ai minimi di salario di cui sopra uno speciale compenso pari al 2,50% (due e cinquanta per cento) dei minimi stessi.

E' in facoltà delle aziende di corrispondere tale compenso commisurandolo al numero delle bombole riempite da ciascun operaio, fermo restando il minimo di cui sopra.

I compensi già corrisposti dalle aziende al titolo di cui sopra s'intendono assorbiti fino a concorrenza.

Art. 32.

CONTEGGIO PAGA

La paga sarà effettuata settimanalmente o quindicinalmente o per altro periodo secondo le consuetudini aziendali mediante buste o altri stampati individuali, su cui saranno specificati i singoli elementi che la compongono e le eventuali ritenute che l'aggravano.

Quando la paga sia corrisposta a mese il lavoratore avrà diritto di chiedere un congruo acconto che non potrà superare il 90% della retribuzione maturata.

Qualsiasi reclamo sulla corresponsione della somma pagata con quella indicata sulla busta paga, nonchè sulla qualità della moneta, dovrà essere fatto all'atto del pagamento.

Gli errori di pura contabilità dovranno essere contestati dall'operaio entro cinque giorni da quello di paga, affinchè l'ufficio mano d'opera possa provvedere immediatamente al regolamento delle differenze agli operai interessati.

Trascorso tale periodo di cinque giorni, le differenze segnalate in ritardo e riconosciute saranno comprese nella busta del periodo di paga successivo.

Art. 33.

GRATIFICA NATALIZIA

L'Azienda è tenuta a corrispondere al lavoratore, in occasione della ricorrenza natalizia, una gratifica ragguagliata a 200 ore di retribuzione globale di fatto secondo quanto stabilisce l'art. 17 dell'accordo interconfederale 27 ottobre 1946.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'Azienda.

Il periodo di prova seguito da conferma è considerato utile per il calcolo dei dodicesimi di cui sopra.

Art. 34.

PREMIO DI ANZIANITÀ

Agli operai, all'atto del compimento del decimo anno e del ventesimo anno di anzianità continuativa presso la stessa Azienda, calcolata a partire dal 1° gennaio 1949, verrà corrisposto una volta tanto un premio di anzianità nelle seguenti rispettive misure:

al compimento del 10° anno: 125 ore di retribuzione;

al compimento del 20° anno: 200 ore di retribuzione.

L'importo di detti premi è computato secondo la retribuzione percepita dall'operaio al momento del godimento del premio.

Per gli operai in servizio al 1° gennaio 1949, l'anzianità degli stessi maturata a tale data sarà riconosciuta, ai fini del computo dell'anzianità stessa per la liquidazione del premio, nella misura del 50%.

L'anzianità valida agli effetti del diritto al premio di anzianità non deve essere stata interrotta da risoluzione del rapporto di lavoro, salvo naturalmente il caso che tale risoluzione sia stata revocata dall'Azienda, con riconoscimento di anzianità pregressa.

Art. 35.

FERIE

L'operaio che ha una anzianità di almeno 12 mesi presso l'Azienda ha diritto ogni anno ad un periodo di ferie pagate con la normale retribuzione (minimo di paga, eventuali aumenti di merito, eventuale terzo elemento, altre eventuali eccedenze sul minimo contrattuale, indennità di contingenza) pari a:

12 giorni lavorativi per anzianità di servizio fino a 7 anni;

14 giorni lavorativi per anzianità di servizio da oltre 7 a 15 anni;

16 giorni lavorativi per anzianità di servizio oltre i 15 anni.

Le festività infrasettimanali e nazionali cadenti nel corso delle ferie daranno luogo al relativo trattamento economico, in quanto dovuto, senza però prolungamento del periodo feriale.

In caso di ferie collettive all'operaio che non abbia maturato il diritto alle ferie intere competerà il godimento delle ferie in rapporto a tanti dodicesimi quanti sono i mesi di anzianità.

L'epoca delle ferie sarà stabilita secondo le esigenze del lavoro, contemporaneamente, per reparto, per scaglione o individualmente e, per quanto possibile, tenendo conto dei desideri degli operai.

Il periodo feriale ha normalmente carattere continuativo e il relativo pagamento deve essere effettuato in via anticipata.

Non è ammessa la rinuncia o la non concessione delle ferie ed in caso di giustificato impedimento, il mancato godimento delle ferie deve essere compensato con una indennità sostitutiva corrispondente alla retribuzione dovuta per le giornate di ferie non godute, calcolata come al primo capoverso del presente articolo.

A norma del secondo comma dell'articolo 12 dell'accordo interconfederale 27 ottobre 1946, perdurando la situazione prevista da detto accordo, è consentito di suddividere in due periodi dell'anno il godimento delle ferie ovvero la sostituzione del godimento delle ferie con il corrispondente indennizzo fino ad un massimo di sei giorni.

Qualora l'operaio venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie, l'Azienda sarà tenuta a rimborsargli le spese effettivamente sostenute, sia per il rientro in sede, che per l'eventuale ritorno nella località ove godeva delle ferie stesse.

In caso di licenziamento o di dimissioni all'operaio spetterà il pagamento delle ferie in proporzione dei dodicesimi maturati. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata a questo effetto come mese intero.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

Art. 36.

CONGEDO MATRIMONIALE

Per il congedo matrimoniale valgono le norme di cui all'accordo interconfederale stipulato in materia, in base al quale il lavoratore ha diritto ad un periodo di congedo della durata di otto giorni consecutivi.

Le norme di cui sopra si considereranno senz'altro integrate e sostituite da quelle degli accordi interconfederali e delle disposizioni legislative che intervenissero in materia.

Tale permesso non sarà computato nel periodo delle ferie annuali.

Art. 37.

TRASFERTE

Il personale potrà venire inviato in missione temporanea per esigenze di servizio.

Al lavoratore in missione spetterà:

a) il rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai mezzi normali di trasporto;

b) il rimborso delle spese di vitto e di alloggio — nei limiti normali — quando la durata del servizio obblighi il lavoratore ad incontrare tali spese;

c) il rimborso di tutte le altre spese vive necessarie per l'espletamento della missione.

In caso di missioni di lunga durata, in sostituzione delle spese di vitto e di alloggio di cui al punto *b*) potrà essere stabilito un trattamento forfettario da concordarsi direttamente tra i rappresentanti delle parti.

Art. 38.

TRASFERIMENTI

Al lavoratore trasferito da uno stabilimento all'altro della stessa Azienda, situato in diversa località, semprechè tale trasferimento porti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza o domicilio, deve essere corrisposto l'importo, previamente concordato con l'Azienda, delle spese di trasporto per sè e per i familiari che con lui si trasferiscono nonchè delle spese per il trasporto delle masserizie.

Inoltre gli deve essere corrisposta una indennità di trasferimento commisurata, se celibe, a 15 giorni dell'intera retribuzione giornaliera (indennità di contingenza compresa) che andrà a percepire nella nuova residenza, se capo famiglia a 25 giorni.

Il lavoratore ha diritto al rimborso delle eventuali spese effettivamente sopportate per l'anticipata risoluzione di regolare e provato contratto di affitto per l'abitazione lasciata.

Il lavoratore che non accetta il trasferimento ha diritto, se licenziato, alle normali indennità di liquidazione previste dalla presente regolamentazione.

Art. 39.

TRATTAMENTO DI MALATTIA ED INFORTUNIO

In caso di malattia o infortunio il lavoratore avrà diritto alla conservazione del posto senza interruzione di anzianità, per un periodo massimo di sei mesi se con anzianità di servizio non superiore ad 8 anni e di 8 mesi se con anzianità di servizio superiore ad 8 anni.

Trascorsi tali periodi, qualora il lavoratore non possa riprendere il lavoro per la persistenza della malattia o delle conseguenze della malattia stessa o dell'infortunio, il rapporto di lavoro sarà risolto di pieno diritto con la liquidazione delle indennità previste dal presente contratto per il caso di risoluzione non ai sensi dell'art. 15.

Per il trattamento di malattia o di infortunio valgono le norme di carattere generale.

Art. 40.

TRATTAMENTO ECONOMICO NEI CASI DI MALATTIA E INFORTUNIO

In caso di assenza per malattia o infortunio soggetti all'assistenza dell'I.N.A.M. o dell'I.N.A.I.L., purchè

di durata superiore al periodo di carenza, le aziende integreranno il trattamento economico corrisposto dai predetti Istituti sino alla concorrenza delle seguenti aliquote di retribuzione (salario di fatto e indennità di contingenza):

1) 50 % della retribuzione come sopra indicata per i primi 3 giorni di assenza;

2) 75 % della retribuzione come sopra indicata per i giorni successivi di assenza, nei limiti del periodo sussidiato dagli Istituti.

Art. 41.

SERVIZIO MILITARE

Il caso di interruzione del servizio per chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva è disciplinato dal D. L. del C. P. S. 13 settembre 1946, n. 303 (« Gazzetta Ufficiale » 20 novembre 1946 n. 264) a norma del quale il rapporto di lavoro rimane sospeso per tutto il periodo di servizio militare ed il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto.

Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro ed il lavoratore ha diritto, oltrechè alla conservazione del posto, al trattamento previsto dalle disposizioni in vigore all'atto del richiamo.

Tanto nel caso di chiamata di leva quanto in quello di richiamo, il lavoratore è tenuto a presentarsi alla Direzione dello stabilimento entro un mese dalla data di cessazione del servizio militare; in difetto il lavoratore sarà considerato dimissionario.

Art. 42.

UTENSILI E MATERIALI

L'operaio riceverà in consegna dal suo diretto superiore gli utensili ed il materiale occorrente al disimpegno delle sue mansioni.

L'operaio rilascerà ricevuta degli attrezzi avuti in dotazione.

L'operaio è tenuto a conservare in buono stato le macchine, gli attrezzi, gli utensili, gli armadietti, i disegni e in genere quanto è affidato alla sua custodia.

Esso risponderà, in conseguenza, mediante trattenuta sul salario, delle perdite e dei danni eventuali, che non derivino da uso e logorio, sempre che siano a lui imputabili.

L'operaio non potrà apportare modifiche agli oggetti affidatigli senza autorizzazione del suo diretto superiore. In caso di inosservanza la Direzione potrà rivalersi sul salario per i danni arrecati al materiale.

Art. 43.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza previa disdetta che dovrà essere comunicata per iscritto. I termini sono stabiliti come segue, a seconda dell'anzianità:

fino a 5 anni compiuti 6 giorni;

oltre i 5 anni e fino a 10 compiuti 9 giorni;

oltre i 10 anni compiuti 12 giorni.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza del predetto termine di preavviso deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione che il lavoratore avrebbe percepito durante il periodo di mancato preavviso.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo delle ferie.

Art. 44.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ PER LICENZIAMENTO

All'operaio licenziato non per motivi disciplinari sarà corrisposta una indennità nella misura seguente:

6 giorni di paga per ciascuno dei primi 5 anni di anzianità ininterrotta;

11 giorni di paga per ciascuno dei successivi anni di anzianità ininterrotta oltre i 5 e fino agli 11 anni;

13 giorni di paga per ciascuno dei successivi anni di anzianità ininterrotta oltre gli 11 e fino ai 17 anni;

15 giorni di paga per ciascuno dei successivi anni di anzianità ininterrotta oltre i 17 anni.

Trascorso il primo anno di servizio le frazioni di anno sono conteggiate per dodicesimi trascurando le frazioni di mese.

Le misure dell'indennità di cui sopra si adottano per le anzianità maturate dal lavoratore a partire dal primo gennaio 1949 e sono calcolate in base all'intera retribuzione (paga, indennità di contingenza, eventuale terzo elemento, rateo della gratifica natalizia).

Per l'anzianità già maturata al 1° gennaio 1949 la indennità di licenziamento sarà corrisposta nella seguente misura:

4 giorni di paga per ciascuno dei primi 2 anni di anzianità ininterrotta;

5 giorni di paga per ciascuno dei successivi anni di anzianità ininterrotta oltre il 2° anno e fino al 10°;

6 giorni di paga per ciascuno dei successivi anni di anzianità ininterrotta oltre il 10° anno.

La indennità di cui al 4° comma del presente articolo assorbe, fino a concorrenza, quella prevista da precedenti contratti collettivi che fossero stati applicati o potessero essere ritenuti applicabili ai lavoratori o alle imprese regolate dal presente contratto.

Art. 45.

INDENNITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

In caso di dimissioni l'Azienda è tenuta a corrispondere al lavoratore le aliquote sotto indicate della indennità prevista dall'articolo 44:

a) il 50 % per gli aventi anzianità di servizio fino a 5 anni;

b) il 75 % per gli aventi anzianità di servizio fino a 10 anni;

c) il 100 % per gli aventi anzianità di servizio oltre i 10 anni.

L'intero trattamento di cui alla lettera *c*) è dovuto anche ai dimissionari per causa d'infortunio sul lavoro o di malattia professionale, alle lavoratrici dimis-

sionarie per causa di matrimonio o di gravidanza o puerperio; lo stesso trattamento sarà usato al lavoratore che si dimetta dopo il compimento del 60° anno di età se uomo, del 55° anno di età se donna.

PARTE TERZA

REGOLAMENTAZIONE PER GLI APPARTENENTI ALLA QUALIFICA INTERMEDIA

Art. 46.

ASSUNZIONE - DOCUMENTI E VISITA MEDICA

L'assunzione dei lavoratori avverrà in base alle disposizioni vigenti sugli Uffici di collocamento regolarmente costituiti, nonchè in base agli accordi che siano stipulati tra le Organizzazioni sindacali competenti.

All'atto dell'assunzione l'Azienda comunicherà al lavoratore, normalmente per iscritto, la località alla quale è destinato, la data di decorrenza dell'assunzione, la categoria alla quale è assegnato e la relativa retribuzione.

All'atto dell'assunzione il lavoratore deve presentare i seguenti documenti:

a) libretto di lavoro;

b) tessera e libretto delle assicurazioni sociali, in quanto il lavoratore ne sia in possesso;

c) carta di identità o documento equipollente.

E' facoltà dell'Azienda il richiedere al lavoratore la presentazione del certificato penale di data non anteriore ai tre mesi e del certificato di lavoro relativo alle occupazioni antecedenti, sempre chè il lavoratore ne sia in possesso. L'Azienda rilascerà ricevuta dei documenti che trattiene.

Il lavoratore è tenuto a dichiarare all'Azienda la residenza ed il domicilio, e a notificarne i successivi mutamenti nonchè a consegnare dopo l'assunzione, se capo famiglia, lo stato di famiglia e gli altri documenti necessari per beneficiare degli assegni familiari.

L'assunzione è subordinata all'esito favorevole della visita medica.

Ogni Azienda provvederà all'affissione in ogni zona di lavoro in luogo visibile di una copia del presente contratto affinchè i lavoratori possano prenderne visione.

Art. 47.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova che dovrà risultare da comunicazione scritta e che non sarà superiore a mesi due.

Durante il periodo di prova la retribuzione non potrà essere inferiore a quella minima stabilita dal presente contratto per la categoria alla quale il lavoratore viene assegnato e verrà corrisposta per il periodo di lavoro effettivamente prestato.

Durante il periodo di prova ciascuna delle due parti potrà recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza preavviso nè indennità.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o infortunio, intervenuto dopo il compimento della metà del periodo stabilito nel primo comma, il periodo di prova riprenderà il suo decorso — escludendosi dalla sua durata complessiva l'assenza per la malattia o l'infortunio e ferma restando la facoltà di recesso di cui al comma terzo — purchè a seguito di accertata guarigione il lavoratore riprenda il lavoro entro un periodo massimo di quindici giorni dall'inizio dell'interruzione.

L'applicazione di tale norma potrà essere richiesta dal lavoratore per una volta sola.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'Azienda non proceda alla disdetta del rapporto di lavoro, il lavoratore si intenderà confermato in servizio, a tutti gli effetti dal giorno in cui ha iniziato il periodo di prova.

Saranno esenti dal periodo di prova i lavoratori che precedentemente abbiano prestato servizio presso la stessa Azienda e con le stesse mansioni.

Art. 48.

ORARIO DI LAVORO

a) La durata normale del lavoro è quella fissata dalla legge con le deroghe ed eccezioni previste dalla stessa e da eventuali accordi interconfederali.

b) L'orario normale di lavoro per gli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia non può superare le 10 ore giornaliere o le 60 settimanali, salvo le eccezioni previste dagli accordi interconfederali in materia.

La retribuzione per la nona e la decima ora dei lavoratori di cui al punto *b*) è stabilita nella misura del 40% (quaranta per cento) della normale retribuzione conglobata.

Art. 49.

SOSPENSIONE E INTERRUZIONE DEL LAVORO

In caso di interruzioni di lavoro di breve durata, dovute a causa di forza maggiore, nel conteggio della paga non si terrà conto delle interruzioni stesse quando queste, nella giornata, non superino i 60 minuti.

In caso di interruzioni di lavoro che nella giornata superino i 60 minuti, se l'Azienda trattiene il lavoratore sul luogo di lavoro, questi ha diritto alla corresponsione della paga per tutte le ore di presenza.

In caso di sospensione di lavoro che oltrepassi i 15 giorni, salvo eventuale accordo tra le Organizzazioni sindacali periferiche di categoria, per il prolungamento di tale termine, il lavoratore può chiedere il licenziamento con diritto, oltre al godimento delle ferie maturate, a tutte le indennità relative compresa quella sostitutiva del preavviso.

Art. 50.

RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale cadrà, normalmente, di domenica, salvo le eccezioni previste dalla legge, in quanto siano applicabili alle aziende ed ai lavoratori regolati dal presente contratto.

Ai lavoratori per i quali è ammesso, a norma di legge, il lavoro nel giorno di domenica, il riposo settimanale può essere fissato in giornata non domenicale e si chiamerà riposo compensativo. In caso di

modificazione di tale turno di riposo, il lavoratore sarà avvisato almeno 24 ore prima del giorno fissato per il riposo stesso, con diritto, in difetto e salvo casi di forza maggiore, ad una maggiorazione pari a quella fissata per il giorno festivo.

Art. 51.

GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi:

a) le domeniche oppure i giorni destinati al riposo compensativo a norma di legge;

b) le seguenti festività: 2 giugno (Fondazione della Repubblica), 25 aprile (Anniversario della liberazione), 1° maggio (Festa del lavoro), 4 novembre (Giorno dell'unità nazionale);

c) le seguenti festività infrasettimanali:

1° gennaio: Capo d'anno
6 gennaio: Epifania
19 marzo: S. Giuseppe
Lunedì di Pasqua
Ascensione
Corpus Domini
29 giugno: Ss. Pietro e Paolo
15 agosto: Assunzione
1° novembre: Ognissanti
8 dicembre: Immacolata Concezione
25 dicembre: S. Natale
26 dicembre: S. Stefano;

d) il giorno del S. Patrono del luogo dove trovasi la sede di lavoro presso cui il lavoratore presta normalmente la sua opera.

Per il trattamento delle festività di cui al punto *b*) valgono le norme di legge.

Le ore di lavoro compiute nei giorni festivi anche se infrasettimanali saranno compensate in aggiunta alla normale retribuzione mensile con la retribuzione oraria aumentata della maggiorazione per lavoro festivo.

Qualora una delle festività elencate ai punti *b*), *c*) e *d*) del primo comma cada di domenica, agli intermedi è dovuto, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, l'importo di una quota giornaliera della retribuzione di fatto pari a 1/26 della retribuzione mensile fissa.

Tale trattamento è dovuto per il giorno di domenica coincidente con una delle dette festività, anche a coloro che, nei casi consentiti dalla legge, lavorino di domenica, godendo il prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana, fermo restando che non è dovuto alcun compenso nel caso di coincidenza della festività col giorno di riposo compensativo. Al trattamento in parola si aggiunge inoltre, per coloro che lavorano di domenica, il compenso previsto dall'art. 53 per tali prestazioni.

Art. 52.

LAVORO A TURNO

La Direzione potrà stabilire nelle 24 ore due o più turni di lavoro.

I lavoratori dovranno prestare l'opera loro nel turno per ciascuno di essi stabilito. Essi dovranno essere avvicendati nei turni ad evitare che gli stessi lavoratori siano addetti permanentemente ai turni di notte.

Ai soli addetti al turno di notte sarà corrisposto un compenso del 10% sulla retribuzione oraria, determinata dividendo la retribuzione mensile per 200, e sulla quota oraria della contingenza.

La retribuzione mensile da considerare a tale effetto sarà costituita da: minimo di stipendio, eventuali aumenti di merito, aumenti periodici di anzianità, altre eventuali eccedenze sul minimo contrattuale, eventuale terzo elemento.

Art. 53.

LAVORO STRAORDINARIO - LAVORO FESTIVO LAVORO NOTTURNO

E' lavoro straordinario quello effettuato oltre l'orario normale di cui all'art. 48.

E' lavoro notturno quello effettuato dalle 22 alle 6 del mattino.

E' lavoro festivo quello effettuato nelle domeniche o nelle giornate di riposo compensativo, e nelle festività nazionali.

Le percentuali di maggiorazione — da calcolare sulla retribuzione oraria, determinata come stabilito all'articolo 52, e sulla quota oraria della contingenza — sono le seguenti:

a) lavoro straordinario diurno: prime due ore 25%; ore successive 30%;

b) lavoro straordinario notturno 50%;

c) lavoro festivo 50%;

d) lavoro straordinario festivo 60%;

e) lavoro notturno non compreso in turni avvicendati 35%.

Le percentuali suddette non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

La maggiorazione festiva non verrà corrisposta agli operai che godono di riposo compensativo in altro giorno della settimana.

Per quanto riflette il lavoro notturno delle donne e dei fanciulli si fa riferimento alle norme di legge.

Art. 54.

CLASSIFICAZIONE DEGLI INTERMEDI

Appartengono alle categorie speciali o intermedie i lavoratori che:

a) esplichino mansioni superiori a quelle degli operai classificati specializzati;

b) abbiano mansioni particolari di fiducia e responsabilità che non siano normalmente attribuite agli operai;

c) guidino e controllino il lavoro di un gruppo di operai con apporto di competenza tecnico-pratica.

1ª *Categoria*:

lavoratori per i quali lo svolgimento delle mansioni avanti specificate importa il necessario esercizio di un certo potere di iniziativa in rapporto alla condotta ed ai risultati della lavorazione, nonchè coloro i quali esplichino mansioni di particolare rilievo e complessità rispetto a quelle che sono comuni alla generalità

dei lavoratori appartenenti alle categorie indicate sotto le lettere *a*), *b*) e *c*), e ne costituiscono le fondamentali caratteristiche per la loro attribuzione alle categorie stesse.

Esempio: maestri di pozzo, capi centrale compressione, capi montatori con responsabilità del montaggio, capi officina.

2ª *Categoria*:

tutti gli altri lavoratori appartenenti alle categorie indicate sotto le lettere *a*), *b*) e *c*).

Esempio: maestro di pozzo di 2ª, capi centrali di compressione di 2ª, capi officina di 2ª, capi squadra con apporto di competenza tecnico pratica ma senza iniziativa per la condotta e i risultati della lavorazione, capi turno responsabili di officine che sostituiscono i capi officina.

Art. 55.

PASSAGGIO DI MANSIONI

Il lavoratore, in relazione alle esigenze aziendali, può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria, purchè ciò non comporti una diminuzione di retribuzione, nè un mutamento sostanziale della sua posizione.

Al lavoratore che sia destinato a compiere mansioni inerenti alla categoria superiore alla sua, dovrà essere corrisposto un compenso di importo non inferiore alla differenza tra la retribuzione percepita e quella relativa alla predetta categoria superiore.

Trascorso un periodo di due mesi nel disimpegno di mansioni superiori, avverrà senz'altro il passaggio del lavoratore a tutti gli effetti nella nuova categoria, salvo che si tratti di sostituzione di altro lavoratore assente per malattia, ferie, o per altre cause che comportino per l'Azienda l'obbligo della conservazione del posto, nel qual caso il compenso di cui sopra spetterà dopo quindici giorni e per tutta la durata della sostituzione senza che ne derivi il passaggio di categoria, semprechè il periodo di sostituzione non si protragga oltre i quattro mesi.

In caso di temporaneo passaggio di mansioni che comportino diminuzione di retribuzione, al lavoratore verrà ancora corrisposta la sua normale retribuzione.

Art. 56.

PASSAGGIO DALLA QUALIFICA OPERAIA A QUELLA INTERMEDIA

Il passaggio dalla qualifica operaia a quella intermedia non costituisce motivo per la risoluzione del rapporto di lavoro.

L'anzianità di servizio prestato come operaio è utile, agli effetti dei singoli istituti, secondo le norme previste per ciascuno degli istituti stessi.

Art. 57.

MINIMI DI RETRIBUZIONE

I minimi di retribuzione sono quelli riportati nelle tabelle allegate. Essi sono ragguagliati a 200 ore di lavoro e a tutti gli effetti rapportabili ad ora.

Agli intermedi che partecipano materialmente al lavoro di riempimento delle bombole alle rampe fisse, in considerazione della sua gravosità, le aziende corrisponderanno in aggiunta ai minimi di retribuzione di cui sopra uno speciale compenso pari al 2,50% (due e cinquanta per cento) dei minimi stessi.

E' in facoltà delle aziende di corrispondere tale compenso commisurandolo al numero delle bombole riempite da ciascun lavoratore, fermo restando il minimo di cui sopra.

I compensi già corrisposti dalle aziende al titolo di cui sopra s'intendono assorbiti fino a concorrenza.

Art. 58.

CONTEGGIO PAGA

La paga sarà effettuata settimanalmente o quindicinalmente o per altro periodo secondo le consuetudini aziendali mediante buste o altri stampati individuali, su cui saranno specificati i singoli elementi che la compongono e le eventuali ritenute che l'aggravano.

Quando la paga sia corrisposta a mese il lavoratore avrà diritto di chiedere un congruo acconto che non potrà superare il 90% della retribuzione maturata.

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma pagata con quella indicata sulla busta paga, nonchè sulla qualità della moneta, dovrà essere fatto all'atto del pagamento.

Gli errori di pura contabilità dovranno essere contestati dal lavoratore entro cinque giorni da quello di paga, affinchè l'ufficio mano d'opera possa provvedere immediatamente al regolamento delle differenze ai lavoratori interessati.

Trascorso tale periodo di cinque giorni, le differenze segnalate in ritardo e riconosciute saranno comprese nella busta del periodo di paga successivo.

Art. 59.

GRATIFICA NATALIZIA

L'Azienda è tenuta a corrispondere al lavoratore, in occasione della ricorrenza natalizia, una gratifica ragguagliata a 200 ore di retribuzione globale di fatto secondo quanto stabilisce l'art. 17 dell'accordo interconfederale 27 ottobre 1946.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'Azienda.

Il periodo di prova seguito da conferma è considerato utile per il calcolo dei dodicesimi di cui sopra.

Art. 60.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

I lavoratori, per l'anzianità di servizio maturata presso una stessa Azienda o Gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa Società) e nella medesima categoria di appartenenza, avranno diritto, indipendentemente da

qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione della retribuzione mensile nella misura del 5% per ogni biennio di anzianità, per un massimo di otto bienni di anzianità.

La aliquota suddetta è calcolata sul minimo contrattuale di retribuzione mensile della categoria cui appartiene il lavoratore. I futuri aumenti periodici non potranno comunque essere assorbiti da precedenti o successivi assegni di merito, nè i futuri aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità. Gli aumenti di anzianità già maturata devono essere ricalcolati percentualmente sui minimi di retribuzione in atto alle singole scadenze mensili.

Ai lavoratori attualmente in servizio verrà riconosciuta, agli effetti degli aumenti periodici, l'anzianità per il servizio prestato dal 1° gennaio 1937.

Le aziende che abbiano già adottato un procedimento più favorevole nel calcolo degli scatti lo conserveranno per i lavoratori che già ne usufruiscono.

Gli aumenti periodici di cui al presente articolo assorbono gli aumenti eventualmente già concessi per lo stesso titolo.

Nel caso di passaggio a categoria superiore, o in caso di passaggio alla categoria impiegatizia, l'anzianità del lavoratore, ai fini degli aumenti periodici, decorrerà dal giorno di assegnazione alla nuova categoria. La retribuzione di fatto, ivi compresi gli eventuali aumenti periodici già concessi, resterà invariata qualora risulti pari o superiore al minimo contrattuale di stipendio mensile della nuova categoria.

Art. 61.

FERIE

Il lavoratore che ha maturato almeno 12 mesi di anzianità ha diritto per ogni anno di servizio, ad un periodo di riposo retribuito non inferiore a:

14 giorni per anzianità di servizio non superiore a 5 anni;

18 giorni per anzianità di servizio da oltre 5 anni e fino a 10 anni;

25 giorni per anzianità di servizio da oltre 10 e fino a 20 anni;

30 giorni per anzianità di servizio oltre i 20 anni.

L'anzianità di servizio afferente al periodo antecedente alla assegnazione alla categoria intermedia sarà considerata utile, agli effetti del presente articolo, per il 50% della sua entità.

I suddetti periodi avranno inizio in giorni non festivi.

I giorni festivi previsti dall'art. 51, che ricorrano nel periodo di godimento delle ferie, non sono computabili come ferie e pertanto si farà luogo ad un corrispondente prolungamento del periodo feriale oppure al pagamento della relativa indennità per le giornate di ferie non godute.

La retribuzione da corrispondere, durante il periodo feriale, sarà quella che il lavoratore avrebbe percepito se avesse prestato servizio nel periodo stesso e sarà costituita da: minimo di retribuzione, eventuali aumenti di merito, aumenti periodici di anzianità, altre eventuali eccedenze sul minimo contrattuale, eventuale terzo elemento, indennità di contingenza.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo; nel fissarne l'epoca sarà tenuto conto, da parte dell'Azienda, compatibilmente con le esigenze del servizio, degli eventuali desideri del lavoratore.

Qualora il lavoratore venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie, l'Azienda sarà tenuta a rimborsargli le spese effettivamente sostenute, sia per il rientro in sede che per l'eventuale ritorno nella località ove godeva delle ferie stesse.

La risoluzione del rapporto per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate. In caso di risoluzione nel corso dell'annata, il lavoratore non in prova ha diritto alle ferie stesse in proporzione dei mesi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata, a questo effetto, come mese intero.

La assegnazione delle ferie non potrà aver luogo durante il periodo di preavviso.

Art. 62.

CONGEDO MATRIMONIALE

Per il congedo matrimoniale valgono le norme di cui all'accordo interconfederale stipulato in materia, in base al quale il lavoratore ha diritto ad un periodo di congedo della durata di otto giorni consecutivi.

Le norme di cui sopra si considereranno senz'altro integrate e sostituite da quelle degli accordi interconfederali e delle disposizioni legislative che intervenissero in materia.

Tale permesso non sarà computato nel periodo delle ferie annuali.

Art. 63.

TRASFERTE

Il personale potrà venire inviato in missione temporanea per esigenze di servizio.

Al lavoratore in missione spetterà:

a) il rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai mezzi normali di trasporto;

b) il rimborso delle spese di vitto e di alloggio — nei limiti normali — quando la durata del servizio obblighi il lavoratore ad incontrare tali spese;

c) il rimborso di tutte le altre spese vive necessarie per l'espletamento della missione.

In caso di missioni di lunga durata, in sostituzione delle spese di vitto e di alloggio di cui al punto *b*) potrà essere stabilito un trattamento forfettario da concordarsi direttamente tra i rappresentanti delle parti.

Art. 64.

TRASFERIMENTI

Al lavoratore trasferito da uno stabilimento all'altro della stessa Azienda, situato in diversa località,

semprechè tale trasferimento porti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza o domicilio, deve essere corrisposto l'importo, previamente concordato con la Azienda, delle spese di trasporto per sè e per i familiari che con lui si trasferiscono, nonchè delle spese per il trasporto delle masserizie.

Inoltre gli deve essere corrisposta una indennità di trasferimento commisurata, se celibe, a 15 giorni dell'intera retribuzione giornaliera (indennità di contingenza compresa) che andrà a percepire nella nuova residenza, se capo famiglia a 25 giorni.

Il lavoratore ha diritto al rimborso delle eventuali spese effettivamente sopportate per l'anticipata risoluzione di regolare e provato contratto di affitto per l'abitazione lasciata.

Il lavoratore che non accetta il trasferimento ha diritto, se licenziato, alle normali indennità di liquidazione previste dalla presente regolamentazione.

Art. 65.

TRATTAMENTO DI MALATTIA ED INFORTUNIO

L'assenza per malattia dovrà essere comunicata nelle 48 ore salvo i casi di giustificato impedimento. La Azienda avrà facoltà di far controllare la malattia da un medico di sua fiducia.

Nel caso di interruzione del servizio dovuta ad infortunio o malattia, il lavoratore avrà diritto alla conservazione del posto, senza interruzione di anzianità per i seguenti periodi massimi a seconda della anzianità:

a) 6 mesi per i lavoratori con anzianità di servizio fino a 5 anni;

b) 8 mesi per i lavoratori con anzianità di servizio oltre 5 anni e fino a 15 anni;

c) 10 mesi per i lavoratori con anzianità di servizio di oltre 15 anni.

Cesseranno per l'Azienda gli obblighi di cui al precedente comma qualora il lavoratore raggiunga in complesso durante un anno solare, il limite massimo previsto alle lettere *a*) e *b*) e durante un anno e mezzo per il caso previsto alla lettera *c*), anche in caso di diverse malattie.

Eguale diritto spetterà al lavoratore nel periodo di preavviso e sino alla scadenza del periodo stesso.

Alla scadenza dei termini sopra indicati l'Azienda, ove proceda al licenziamento del lavoratore, corrisponderà al lavoratore stesso il trattamento di licenziamento, ivi compresa la indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al lavoratore di riprendere servizio, il lavoratore stesso potrà risolvere il contratto di lavoro con diritto alla sola indennità di anzianità di cui all'art. 70.

Ove ciò non avvenga e l'Azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e della indennità di anzianità.

Per il trattamento di malattia o di infortunio a favore del lavoratore valgono le norme di carattere generale.

Art. 66.

TRATTAMENTO ECONOMICO NEI CASI DI MALATTIA E DI INFORTUNIO

L'Azienda provvederà ad integrare il trattamento economico corrisposto in caso di malattia o infortunio dall'I.N.A.M. o dall'I.N.A.I.L., durante i primi due mesi di assenza, fino a raggiungere la normale retribuzione del lavoratore.

Successivamente e nei limiti del periodo sussidiato dai predetti Istituti l'Azienda integrerà il trattamento economico corrisposto dagli Istituti stessi sino alla concorrenza del 75% della retribuzione (stipendio e indennità di contingenza).

Art. 67.

SERVIZIO MILITARE

Il caso di interruzione del servizio per chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva è disciplinato dal D.L. del C.P.S. 13 settembre 1946, n. 303 (*Gazzetta Ufficiale* 20 novembre 1946, n. 264), a norma del quale il rapporto di lavoro rimane sospeso per tutto il periodo di servizio militare ed il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto.

Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro ed il lavoratore ha diritto, oltrechè alla conservazione del posto, al trattamento previsto dalle disposizioni in vigore all'atto del richiamo.

Tanto nel caso di chiamata di leva quanto in quello di richiamo, il lavoratore è tenuto a presentarsi alla Direzione dello stabilimento entro un mese dalla data di cessazione del servizio militare; in difetto il lavoratore sarà considerato dimissionario.

Art. 68.

UTENSILI E MATERIALI

Il lavoratore riceverà in consegna dal suo diretto superiore gli utensili ed il materiale occorrente al disimpegno delle sue mansioni.

Il lavoratore rilascerà ricevuta degli attrezzi ricevuti in dotazione.

Il lavoratore è tenuto a conservare in buono stato le macchine, gli attrezzi, gli utensili, gli armadietti, i disegni e in genere quanto è affidato alla sua custodia.

Esso risponderà, in conseguenza, mediante trattenuta sul salario, delle perdite e dei danni eventuali, che non derivino da uso e logorio, sempre che siano a lui imputabili.

Il lavoratore non potrà apportare modifiche agli oggetti affidatigli senza autorizzazione del suo diretto superiore. In caso di inosservanza la Direzione potrà rivalersi sul salario per i danni arrecati al materiale.

Art. 69.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da alcuna delle due parti senza un preav-

viso i cui termini, in caso di licenziamento, sono stabiliti come segue, a seconda dell'anzianità:

fino a 5 anni compiuti mezzo mese;

oltre i 5 anni e fino a 10 compiuti mesi 1 e mezzo;

oltre i 10 anni mesi 2.

In caso di dimissioni i termini suddetti sono ridotti alla metà.

L'anzianità di servizio afferente al periodo antecedente alla data di assegnazione alla categoria intermedia è considerata utile, agli effetti del presente articolo, per il 50% della sua entità.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari alla retribuzione che il lavoratore avrebbe percepito durante il periodo di mancato preavviso. Il datore di lavoro ha diritto di ritenere l'indennizzo spettantegli a norma di quanto sopra detto sulle competenze dovute al lavoratore.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo delle ferie.

Durante il periodo di preavviso il datore di lavoro deve concedere al lavoratore dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi sono stabilite dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'Azienda.

Nessun preavviso spetta al lavoratore licenziato ai sensi dell'art. 15.

Art. 70.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ PER LICENZIAMENTO

In caso di licenziamento non determinato da motivi disciplinari spetta al lavoratore per ogni anno compiuto di anzianità una indennità determinata come segue:

a) per ciascuno dei primi 5 anni: 15/30 della retribuzione mensile;

b) per ciascuno degli anni successivi fino al quindicesimo compreso: 20/30 della retribuzione mensile;

c) per ciascuno degli anni successivi al quindicesimo: 25/30 della retribuzione mensile.

Trascorso il primo anno di servizio le frazioni di anno sono conteggiate in dodicesimi, trascurando le frazioni di mese.

Per il lavoratore che proviene dalla qualifica operaia l'indennità nella misura predetta si computa a decorrere dal passaggio alla categoria intermedia, mentre la indennità di licenziamento afferente alla anzianità di servizio prestato nella qualifica operaia verrà computata sulla base della retribuzione del lavoratore stesso in atto al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, secondo le misure previste nell'art. 44.

Il criterio predetto vale anche per i lavoratori delle categorie speciali attualmente in servizio e che siano stati passati alle categorie intermedie per effetto degli accordi interconfederali 30 marzo 1946 per il Nord e 23 maggio 1946 per il Centro Sud.

Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione, oltre le provvigioni, i prezzi di produzione, le partecipazioni agli utili, l'indennità di contingenza, il rateo della tredicesima mensilità, tutti gli altri elementi costitutivi della retribuzione aventi carattere continuativo e che siano di ammontare determinato.

Se il lavoratore è rimunerato in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione o partecipazione, questi saranno commisurati sulla media dell'ultimo triennio o, se il lavoratore non abbia compiuto tre anni di servizio, sulla media del periodo da lui passato in servizio.

E' in facoltà dell'Azienda di dedurre dalla indennità di licenziamento quanto il lavoratore percepisca in conseguenza del licenziamento per eventuali atti di previdenza compiuti dall'Azienda.

Art. 71.

INDENNITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro in seguito a dimissioni, devono essere corrisposte al lavoratore le aliquote sotto indicate delle indennità che al lavoratore stesso sarebbero spettate ai sensi dell'art. 70 se fosse stato licenziato:

il 50% quando all'atto delle dimissioni non abbia superato i 5 anni di servizio;

il 75% quando all'atto delle dimissioni abbia superato i 5 anni ma non i 10 anni di servizio;

il 100% quando all'atto delle dimissioni abbia superato i 10 anni di servizio.

L'intero trattamento è pure dovuto per dimissioni a seguito di infortunio o malattia professionale e, alle donne, per dimissioni a causa di matrimonio, di gravidanza o di puerperio. Lo stesso trattamento verrà usato ai lavoratori che, qualunque sia l'anzianità di servizio, diano le dimissioni dopo aver superato se uomini gli anni 60, se donne gli anni 55.

PARTE QUARTA

REGOLAMENTAZIONE PER GLI APPARTENENTI ALLA QUALIFICA IMPIEGATIZIA

Art. 72.

ASSUNZIONE - DOCUMENTI - VISITA MEDICA

L'assunzione avverrà in base alle disposizioni vigenti sugli Uffici di collocamento regolarmente costituiti, nonchè in base agli accordi che siano stipulati tra le Organizzazioni sindacali competenti.

L'assunzione dovrà essere comunicata all'impiegato mediante lettera che specifichi:

I) la data di assunzione;

II) la categoria cui viene assegnato ai sensi dell'art. 80 e, in modo sommario, le mansioni che deve svolgere;

III) il trattamento economico iniziale;

IV) la durata dell'eventuale periodo di prova;

V) la località cui è destinato.

All'atto dell'assunzione, l'impiegato dovrà presentare i seguenti documenti:

a) carta d'identità o documento equipollente;

b) libretto di lavoro;

c) tessera e libretto per le assicurazioni sociali, in quanto ne sia in possesso;

d) certificato penale di data non anteriore ai tre mesi e certificato di buona condotta;

e) certificati di lavoro per le occupazioni antecedenti, che l'impiegato sia in grado di produrre;

f) eventuali certificati di studio o altri documenti che l'Azienda riterrà necessari in rapporto alle mansioni per le quali è stato assunto l'impiegato.

L'impiegato è tenuto a dichiarare all'Azienda la sua residenza e domicilio, a notificarne i successivi mutamenti ed a consegnare, dopo l'assunzione, lo stato di famiglia, se capo famiglia, nonchè gli altri documenti necessari per beneficiare degli assegni familiari.

L'impiegato di nuova assunzione può essere sottoposto a visita medica da parte del sanitario di fiducia dell'Azienda.

Art. 73.

CONTRATTO A TERMINE

L'assunzione può essere fatta anche con prefissione di termine; tuttavia saranno applicabili in tal caso tutte le disposizioni regolanti il rapporto a tempo indeterminato quando l'aggiunzione del termine non risulti giustificata dalla specialità del rapporto ed apparisca invece fatta per eludere le disposizioni del presente contratto.

L'assunzione fatta con prefissione di termine dovrà risultare da atto scritto.

Le norme previste nel presente contratto si applicano, fino alla scadenza del termine, anche ai contratti a tempo determinato, eccezion fatta di quelle relative al preavviso ed alla indennità di licenziamento.

Non si applicano altresì le norme relative alla previdenza limitatamente ai contratti a termine che abbiano durata non superiore a tre mesi; in caso di proroga di tali contratti dette norme si applicano con decorrenza dall'inizio del rapporto di lavoro.

Comunque, agli effetti della indennità di cui all'art. 96 si considererà come contratto a tempo indeterminato la rinnovazione o proroga di un contratto a termine che venisse stipulata per un periodo non superiore a tre anni, salva però quella prosecuzione che, nella misura massima di tre mesi, venisse concordata per portare a termine l'opera o il lavoro per cui l'impiegato fu assunto in servizio, oppure in riferimento alla pur protratta cessazione dell'attività aziendale.

Il rapporto che venisse proseguito oltre il termine della proroga di cui al comma precedente, si considererà, a decorrere da tale termine, quale rapporto a tempo indeterminato a tutti gli effetti del presente contratto.

Art. 74.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a sei mesi per impiegati di 1ª categoria e a tre mesi per quelli delle altre categorie. Il periodo di prova è ridotto rispettivamente a tre mesi e a due mesi per i seguenti impiegati:

a) per gli amministrativi chè, con analoghe mansioni, abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso altre aziende;

b) per i tecnici, che con analoghe mansioni, abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso altre aziende che esercitino la stessa attività.

L'obbligo del periodo di prova deve risultare dalla lettera di assunzione di cui all'art. 72 e non è ammessa nè la protrazione, nè la rinnovazione.

Durante il periodo in prova ciascuna delle due parti potrà recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza preavviso nè indennità.

Qualora la risoluzione avvenga per dimissioni in qualunque tempo o per licenziamento durante i primi due mesi di prova per gli impiegati di prima categoria o durante il primo mese per gli impiegati di seconda e terza categoria, la retribuzione sarà corrisposta per il solo periodo di servizio prestato.

Qualora il licenziamento avvenga oltre i limiti predetti all'impiegato verrà corrisposta la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che la risoluzione avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso.

Durante il periodo di prova sussistono fra le parti i diritti e gli obblighi previsti dal presente contratto, salvo che non sia diversamente disposto e comunque ad eccezione dei diritti ed obblighi relativi alle norme sulla previdenza, le quali però, dopo il superamento del periodo stesso, devono essere applicate a decorrere dal giorno dell'assunzione.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o infortunio, intervenuti dopo il compimento della metà dei periodi di cui al primo comma, il periodo di prova riprenderà il suo decorso — escludendosi dalla sua durata complessiva l'assenza per la malattia o l'infortunio e ferma restando la facoltà del recesso di cui al comma terzo — purchè a seguito di accertata guarigione l'impiegato riprenda il lavoro entro un periodo massimo di trenta giorni dall'inizio dell'interruzione.

L'applicazione di tale norma potrà essere richiesta dall'impiegato in prova per una volta sola.

Scaduto il periodo di prova, senza che sia intervenuta la disdetta, l'assunzione dell'impiegato diviene definitiva e l'anzianità di servizio decorrerà dal giorno dell'assunzione stessa.

Art. 75.

ORARIO DI LAVORO

Per la durata normale dell'orario di lavoro si fa riferimento alle norme di legge ed alle relative deroghe ed eccezioni.

L'orario di lavoro del sabato non può superare le cinque ore e deve cessare non oltre le 13, senza che ciò possa dar luogo al recupero delle ore effettuate in meno; in caso di protrazione di orario oltre i predetti limiti, dovrà essere corrisposta la retribuzione oraria di cui all'art. 79 per le ore lavorate in più fino alle 48 settimanali.

Per l'impiegato la cui prestazione è connessa con il lavoro dello stabilimento, vale la distribuzione stabilita dal normale orario di fabbrica. Per le ore prestate in più, oltre le 8 ore giornaliere nei primi cinque giorni della settimana ed oltre le cinque ore del sabato fino alla concorrenza delle 48 settimanali, l'impiegato ha

diritto alla corresponsione della normale retribuzione oraria di cui al predetto articolo.

All'impiegato al quale è consentita, in deroga o per eccezione alle norme di legge sulla limitazione dell'orario di lavoro, la protrazione dell'orario stesso oltre i normali limiti, il lavoro prestato in più fino alla concorrenza delle ore 10 giornaliere e 60 settimanali, è compensato nella misura indicata dal precedente comma.

Restanó ferme le condizioni di miglior favore, non derivanti da circostanze contingenti o di misura transitoria.

Art. 76.

RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale cadrà, normalmente, di domenica, salvo le eccezioni previste dalla legge, in quanto siano applicabili alle aziende ed ai lavoratori regolati dal presente contratto.

Ai lavoratori per i quali è ammesso, a norme di legge, il lavoro nel giorno di domenica, il riposo settimanale può essere fissato in giornata non domenicale e si chiamerà riposo compensativo. In caso di modificazione di tale turno di riposo, il lavoratore sarà avvisato almeno due giorni prima di quello fissato per il riposo stesso, con diritto, in difetto e salvo casi di forza maggiore, ad una maggiorazione pari a quella fissata per il giorno festivo.

Art. 77.

GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi:

a) le domeniche oppure i giorni destinati al riposo compensativo a norma di legge;

b) le seguenti festività: 2 giugno (Fondazione della Repubblica), 25 aprile (Anniversario della liberazione), 1° maggio (Festa del lavoro), 4 novembre (Giorno della unità nazionale);

c) le seguenti festività infrasettimanali:

1° gennaio: Capo d'anno
6 gennaio: Epifania
19 marzo: S. Giuseppe
Lunedì di Pasqua
Ascensione
Corpus Domini
29 giugno: Ss. Pietro e Paolo
15 agosto: Assunzione
1° novembre: Ognissanti
8 dicembre: Immacolata Concezione
25 dicembre: S. Natale
26 dicembre: S. Stefano;

d) il giorno del S. Patrono del luogo dove trovasi la sede di lavoro presso cui il lavoratore presta normalmente la sua opera.

Per il trattamento delle festività di cui al punto *b*) valgono le norme di legge.

Le ore di lavoro compiute nei giorni festivi anche se infrasettimanali saranno compensate in aggiunta alla normale retribuzione mensile con la retribuzione oraria aumentata della maggiorazione per lavoro festivo.

Qualora una delle festività elencate ai punti *b*), *c*) e *d*) del primo comma cada di domenica, agli impiegati è dovuto, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, l'importo di una quota giornaliera della retribuzione di fatto pari a 1/26 della retribuzione mensile fissa.

Tale trattamento è dovuto per il giorno di domenica coincidente con una delle dette festività, anche a coloro che, nei casi consentiti dalla legge, lavorino di domenica, godendo il prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana, fermo restando che non è dovuto alcun compenso nel caso di coincidenza della festività col giorno di riposo compensativo. Al trattamento in parola si aggiunge inoltre, per coloro che lavorano di domenica, il compenso previsto dall'art. 79 per tali prestazioni.

Art. 78.

LAVORO A TURNO

La Direzione potrà stabilire nelle 24 ore due o più turni di lavoro.

I lavoratori dovranno prestare l'opera loro nel turno per ciascuno di essi stabilito. Essi dovranno essere avvicendati nei turni ad evitare che gli stessi lavoratori siano addetti permanentemente ai turni di notte.

Ai soli addetti al turno di notte sarà corrisposto un compenso del 10% sulla retribuzione oraria, determinata come stabilito all'art. 79 e sulla quota oraria della contingenza.

Art. 79.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

Il lavoro straordinario deve essere richiesto o autorizzato, normalmente, salvo casi di urgenza o di forza maggiore, nella giornata precedente a quella in cui ne è richiesta o autorizzata l'effettuazione.

L'impiegato eseguirà il lavoro straordinario, notturno e festivo entro i limiti consentiti dalla legge, salvo giustificati motivi di impedimento.

E' lavoro straordinario quello compiuto oltre i limiti di orario di cui all'art. 75.

E' lavoro festivo quello compiuto nei giorni di domenica o nel giorno di riposo compensativo e nelle festività di cui all'art. 77.

E' lavoro notturno quello compiuto tra le ore 21 e le ore 6 del mattino.

Le percentuali di maggiorazione — da calcolare sulla retribuzione oraria, determinata come appresso, e sulla quota oraria della contingenza — sono le seguenti:

a) lavoro straordinario diurno: prime due ore 25%; ore successive 30%;

b) lavoro straordinario notturno 50%;

c) lavoro festivo 50%;

d) lavoro straordinario festivo 60%;

e) lavoro notturno non compreso in turni avvicendati 35%.

Le percentuali suddette non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Per la determinazione della retribuzione oraria, si divide per 170 la retribuzione mensile fissa costituita dal minimo di stipendio, eventuali aumenti di merito, aumenti periodici di anzianità ed altre eventuali eccedenze sul minimo contrattuale.

La percentuale di maggiorazione per il lavoro festivo non è dovuta agli impiegati adibiti normalmente al lavoro nei giorni di domenica, nei casi in cui è consentito dalla legge, e che godano del riposo compensativo in altro giorno della settimana.

Art. 80.

CLASSIFICAZIONE DEGLI IMPIEGATI

Gli impiegati sono classificati nelle seguenti categorie, a seconda delle mansioni esplicate:

Categoria I - A:

Impiegati di concetto, di ambo i sessi, sia tecnici che amministrativi, che hanno funzioni direttive — o funzioni equivalenti per importanza, ampiezza e natura tali che implichino analoghe notevoli responsabilità — e che abbiano maggiore ampiezza di mansioni e responsabilità di quelle affidate agli impiegati di cui alla definizione che segue.

Appartengono a questa categoria, a titolo di esempio:

Tecnici: Capi servizio o Capi ufficio con responsabilità diretta di un servizio o ufficio di prima importanza (tecnico, geologico, chimico, impianti, ricerche, progetti, ecc.) - Progettista capace di eseguire un progetto di costruzione di impianti industriali completo di calcolo.

Amministrativi: Capi ufficio con responsabilità diretta di un ufficio di primaria importanza (personale, contabilità, legale, acquisti e vendite, ecc.).

Categoria I - B:

Impiegati di concetto, di ambo i sessi, sia tecnici che amministrativi, che hanno funzioni direttive o funzioni equivalenti per importanza, ampiezza e natura tali che implichino analoghe notevoli responsabilità.

Appartengono a questa categoria, a titolo di esempio:

Tecnici: Vice capo servizio o ufficio di primaria importanza - Capo servizio o ufficio con responsabilità diretta di un servizio o ufficio di secondaria importanza - Capo cantiere principale o Capo di una zona mineraria di primaria importanza - Geologo di cantiere - Tecnico progettista di impianti industriali - Addetto a costruzioni speciali o ricerche d'indole scientifico-industriale.

Amministrativi: Vice capo ufficio di primaria importanza - Capo ufficio con responsabilità diretta di un ufficio di secondaria importanza.

Categoria II - A:

Impiegati di concetto, di ambo i sessi, sia tecnici che amministrativi, che esplichino mansioni di maggiore importanza di quelle affidate agli impiegati di cui alla definizione che segue.

Appartengono a questa categoria, a titolo di esempio:

Tecnici: Assistente tecnico di zona mineraria di primaria importanza, di laboratorio di ricerche scientifiche, di lavorazioni e costruzioni speciali - Tecnico progettista di particolari costruzioni - Topografo.

Amministrativi: Contabile provetto (quello che è in grado di svolgere tutto il lavoro materiale dei vari settori della contabilità e lavori specifici di particolare delicatezza e responsabilità) - Cassiere (impiegato addetto al servizio cassa ed alle operazioni relative avente la diretta responsabilità della cassa).

Categoria II - B:

Impiegati di concetto, di ambo i sessi, sia tecnici che amministrativi.

Appartengono a questa categoria, a titolo di esempio:

Tecnici: Assistente tecnico di reparto di secondaria importanza (calcolatore tecnico, disegnatore particolarista non progettista, perito chimico).

Amministrativi: Contabile di seconda (quello che è in grado di svolgere tutto il lavoro materiale di un settore importante della contabilità) - Addetto alla cassa (impiegato addetto al servizio di cassa ed alle operazioni relative, con funzioni puramente esecutive).

Categoria III - A:

Impiegati d'ordine, di ambo i sessi, sia tecnici che amministrativi, che non avendo facoltà di iniziativa svolgono mansioni esecutive di natura semplice e non di rilievo.

Appartengono a questa categoria, a titolo di esempio:

Tecnici: Disegnatori.

Amministrativi: Impiegati di contabilità con mansioni prettamente esecutive - Stenodattilografo - Fatturista non prezzista - Operatore della contabilità meccanica - Archivista - Compilatore di schede su documenti contabili - Economo - Aiuto di cassa - Addetto agli incassi presso i distributori e presso la cassa delle zone - Magazziniere consegnatario - Compilatore di buste paga.

Categoria III - B:

Impiegati d'ordine, di ambo i sessi, sia tecnici che amministrativi, addetti a mansioni che non richiedono in modo particolare preparazione, esperienza e pratica di ufficio.

Appartengono a questa categoria, a titolo di esempio:

Tecnici: Lucidista.

Amministrativi: Dattilografo - Aiuto archivio - Telefonista centralinista - Marcatempo - Usciere - Compilatore di rapporti giornalieri o periodici di lavorazione, produzione, ecc.

Chiarimento a verbale.

Nel caso in cui si tratti di capo di zona mineraria di primaria importanza la direzione della quale, pur non comportando la qualifica di dirigente, richiede capacità direttive, competenza ed esperienza tecnica particolare e comunque superiore a quelle richieste per i capi zona di cui alla I categoria gruppo *B* (ad esempio: zona mineraria con perforazioni oltre i 1500 metri), si procederà alla assegnazione dello stesso alla I categoria gruppo *A*.

Art. 81.

PASSAGGIO DI MANSIONI

L'impiegato, in relazione alle esigenze aziendali, può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria purchè ciò non importi alcun peggioramento economico nè un mutamento sostanziale della sua posizione.

All'impiegato che sia destinato a compiere mansioni rientranti nella categoria superiore alla sua, dovrà essere corrisposto un compenso non inferiore alla differenza fra la retribuzione percepita e quella relativa alla predetta categoria superiore.

Trascorso un periodo di tre mesi nel disimpegno di mansioni della nuova categoria, avverrà, senz'altro, il passaggio dell'impiegato a tutti gli effetti nella predetta categoria, salvo che si tratti di sostituzione di altro impiegato assente per malattia, ferie o per altre cause che comportino per l'Azienda l'obbligo della conservazione del posto. In tali casi il compenso di cui sopra spetterà dopo un mese e per tutta la durata della sostituzione senza che ne derivi il passaggio di categoria, sempreché il periodo di sostituzione non si protragga oltre i sei mesi.

Art. 82.

PASSAGGIO DALLA QUALIFICA OPERAIA O DALLA QUALIFICA INTERMEDIA ALLA QUALIFICA IMPIEGATIZIA

A) *Passaggio dalla qualifica di operaio a quella di impiegato.* — In caso di passaggio alla categoria impiegatizia nella stessa Azienda, l'operaio avrà diritto al trattamento che, come tale, gli sarebbe spettato in caso di licenziamento e si considererà assunto « ex novo » con la nuova qualifica, con il riconoscimento, inoltre, agli effetti del preavviso e dell'indennità di licenziamento, e sempreché abbia come operaio un'anzianità superiore ai sei anni compiuti, di una anzianità convenzionale come impiegato pari a sei mesi per ogni due anni di anzianità con la qualifica di operaio.

B) *Passaggio dalla qualifica intermedia a quella impiegatizia.* In caso di passaggio alla categoria impiegatizia nella stessa Azienda, il lavoratore avrà diritto al trattamento che, come appartenente alla categoria intermedia, gli sarebbe spettato in caso di licenziamento e si considererà assunto « ex novo », con la nuova qualifica, con il riconoscimento, inoltre, agli effetti del preavviso e della indennità di licenziamento, e sempreché abbia un'anzianità nella categoria intermedia o complessivamente nella categoria intermedia e nella categoria operaia superiore ai sei anni compiuti, di una anzianità convenzionale come impiegato pari a sei mesi per ogni due anni di anzianità con le precedenti qualifiche.

Art. 83.

MINIMI DI STIPENDIO

I minimi di stipendio sono quelli riportati nelle tabelle allegate.

Art. 84.

INDENNITÀ MANEGGIO DI DENARO E CAUZIONE

Il lavoratore, la cui normale mansione consiste nel maneggio di denaro per riscossioni e pagamenti, ha diritto ad una particolare indennità mensile ragguagliata all'8% della normale retribuzione (compresa contingenza).

Al lavoratore addetto ad operazioni di fatturazione e di incasso ai posti di vendita del gas metano verrà concessa una indennità nella misura del 5% della normale retribuzione (compresa la contingenza).

Le somme eventualmente richieste al lavoratore a titolo di cauzione, dovranno essere depositate e vincolate, a nome del garante e del garantito, presso un Istituto di credito di comune gradimento. I relativi interessi matureranno a favore del lavoratore.

Art. 85.

TREDICESIMA MENSILITÀ

L'Azienda è tenuta a corrispondere all'impiegato, in occasione della ricorrenza natalizia, una tredicesima mensilità di importo ragguagliato alla retribuzione globale di fatto percepita dall'impiegato stesso, secondo quanto stabilisce l'art. 17 dell'accordo interconfederale 27 ottobre 1946.

La corresponsione deve avvenire, normalmente, alla vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di impiego durante il corso dell'anno, l'impiegato non in prova ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'Azienda.

Il periodo di prova seguito da conferma è considerato utile per il calcolo dei dodicesimi di cui sopra.

Art. 86.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

Gli impiegati, per l'anzianità di servizio maturata presso una stessa Azienda o Gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa Società) e nella medesima categoria di appartenenza, avranno diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione della retribuzione mensile nella seguente misura:

5% biennale per il 1° ed il 2° biennio;
6% biennale per i bienni dal 3° all'8°.

Le aliquote suddette sono calcolate sul minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria cui appartiene l'impiegato. I futuri aumenti periodici non potranno comunque essere assorbiti da precedenti o successivi assegni di merito, nè i futuri aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati e da maturare.

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità. Gli aumenti di anzianità già maturata devono essere ricalcolati percentualmente sui minimi di stipendio in atto alle singole scadenze mensili.

Agli impiegati attualmente in servizio verrà riconosciuta, agli effetti degli aumenti periodici, l'anzianità per il servizio prestato dal 1° gennaio 1937.

Le aziende che abbiano già adottato un procedimento più favorevole nel calcolo degli scatti lo conserveranno per gli impiegati che già ne usufruiscono.

Gli aumenti periodici di cui al presente articolo assorbono gli aumenti eventualmente già concessi per lo stesso titolo.

Nel caso di passaggio a categoria superiore, l'anzianità dell'impiegato, ai fini degli aumenti periodici, decorrerà dal giorno di assegnazione alla nuova categoria. La retribuzione di fatto, ivi compresi gli eventuali aumenti periodici già concessi, resterà invariata qualora risulti pari o superiore al minimo contrattuale di stipendio mensile della nuova categoria.

Chiarimento a verbale.

L'eventuale eccedenza della retribuzione di fatto sul minimo della nuova categoria d'assegnazione — di cui all'ultimo comma, secondo periodo di questo articolo — non sarà assorbibile dagli aumenti periodici sul nuovo minimo, che cominceranno a decorrere dal giorno di assegnazione alla nuova categoria.

Esempio:

Minimo della categoria di provenienza....	L.	25.000
Minimo della nuova categoria d'assegnazione	»	30.000
Retribuzione di fatto individuale (compresi eventuali aumenti periodici già concessi nella categoria di provenienza) al momento del passaggio a categoria superiore	»	32.000
Tale lavoratore mantiene	»	32.000
Allo scadere del biennio, decorrente dal momento del passaggio alla categoria superiore, l'impiegato percepirà . ... L. 32.000		
+5% su L. 30.000 .... » 1.500		
L. 33.500		

Art. 87

FERIE

L'impiegato, che ha maturato almeno 12 mesi di anzianità, ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di riposo, con decorrenza della retribuzione, non inferiore a:

15 giorni per anzianità di servizio fino a 2 anni;

20 giorni per anzianità di servizio da oltre 2 anni e fino a 5 anni;

25 giorni per anzianità di servizio da oltre 5 anni e fino a 15 anni;

30 giorni per anzianità di servizio oltre i 15 anni.

I suddetti periodi avranno inizio in giorni non festivi.

I giorni festivi previsti dall'art. 77, che ricorrano nel periodo di godimento delle ferie, non sono computabili come ferie e pertanto si farà luogo ad un corrispondente prolungamento del periodo feriale oppure al pagamento della relativa indennità per le giornate di ferie non godute.

La retribuzione da corrispondere durante il periodo feriale sarà costituita dagli elementi retributivi a carattere mensile, purchè non vincolati alla effettiva presenza in servizio, e comunque compresa l'indennità di contingenza.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo; nel fissarne l'epoca sarà tenuto conto, da parte dell'Azienda, compatibilmente con le esigenze del servizio, degli eventuali desideri dell'impiegato.

Qualora l'impiegato venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie, l'Azienda sarà tenuta a rimborsargli le spese effettivamente sostenute, sia per il rientro in sede, che per l'eventuale ritorno nella località ove godeva delle ferie stesse.

La risoluzione del rapporto per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate. In caso di risoluzione nel corso dell'annata l'impiegato non in prova ha diritto alle ferie stesse in proporzione dei mesi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata, a questo effetto, come mese intero.

L'assegnazione delle ferie non potrà aver luogo durante il periodo di preavviso.

Art. 88.

CONGEDO MATRIMONIALE

Agli impiegati sarà concesso un permesso di giorni 15 con decorrenza della retribuzione, per contrarre matrimonio.

Tale permesso non sarà computato nel periodo delle ferie annuali.

Art. 89.

TRASFERTE

L'impiegato potrà essere inviato in missione temporanea per esigenze di servizio.

Al lavoratore in missione spetterà:

a) il rimborso delle spese effettive di viaggio — di regola in 2ª classe — corrispondenti ai mezzi normali di trasporto;

b) il rimborso delle spese di vitto e alloggio — nei limiti normali — quando la durata del servizio obblighi il lavoratore ad incontrare tali spese;

c) il rimborso di tutte le altre spese vive necessarie per l'espletamento della missione.

In caso di missione di lunga durata, in sostituzione delle spese di vitto e di alloggio di cui al punto *b*) potrà essere stabilito un trattamento forfettario da concordarsi direttamente tra i rappresentanti delle parti.

Art. 90

TRASFERIMENTI

Il trasferimento deve essere comunicato all'impiegato per iscritto normalmente con congruo preavviso.

L'impiegato trasferito, quando il trasferimento porti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza o di domicilio, conserva il trattamento goduto precedentemente, escluse quelle indennità o competenze che siano inerenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni presso lo stabilimento di origine e che non ricorrono nella nuova destinazione. Presso la località di nuova destinazione l'impiegato acquisisce invece quelle indennità e competenze che siano in atto per la generalità degli impiegati o inerenti alle sue specifiche prestazioni.

L'impiegato licenziato per la mancata accettazione del trasferimento ha diritto alla indennità di licenziamento e al preavviso, salvo che per gli impiegati di prima e seconda categoria sia stato espressamente pattuito il diritto dell'Azienda di disporre il trasferimento, nel quale caso l'impiegato che non accetti il trasferimento ha diritto alla indennità di licenziamento, escluso il preavviso. Tuttavia qualora la mancata accettazione del trasferimento da parte dell'impiegato dipenda da comprovata forza maggiore riconosciuta dall'Azienda, è dovuto anche il preavviso.

All'impiegato trasferito deve essere corrisposto il rimborso delle spese di viaggio — per ferrovia non inferiore alla 2ª classe — e di vitto ed eventuale alloggio per sè e per le persone di famiglia che lo seguono nel trasferimento (come coniuge, figlio, parenti entro il terzo grado ed affini entro il secondo) limitatamente alla durata del viaggio, nonchè il rimborso delle spese di trasporto per gli effetti familiari (mobilia, bagaglio, ecc.) il tutto nei limiti della normalità e previ opportuni accordi da prendersi con la Azienda.

Inoltre deve essere corrisposta all'impiegato quando si trasferisca solo, una indennità di trasferimento commisurata a 15/30 della retribuzione mensile (stipendio e indennità di contingenza) che andrà a percepire nella nuova residenza; quando invece si trasferisca con la famiglia detta indennità è commisurata a 25/30 della retribuzione mensile (stipendio e indennità di contingenza). Qualora per effetto di trasferimento l'impiegato debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di affitto, regolarmente registrato e denunciato al datore di lavoro precedentemente alla comunicazione del trasferimento ha diritto al rimborso di tale indennizzo.

All'impiegato che venga trasferito a sua domanda compete solo il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto.

Art. 91.

TRATTAMENTO DI MALATTIA E INFORTUNIO

L'assenza per malattia dovrà essere comunicata nelle 48 ore salvo i casi di giustificato impedimento. L'Azienda avrà facoltà di far controllare la malattia da un medico di sua fiducia.

Nel caso di interruzione del servizio dovuta ad infortunio o malattia, verrà accordato il seguente trattamento:

a) per gli impiegati con anzianità di servizio fino a cinque anni: conservazione del posto per otto mesi, corresponsione dell'intera retribuzione per quattro mesi e della metà di essa per i successivi quattro mesi;

b) per gli impiegati con anzianità di servizio oltre cinque anni: conservazione del posto per dodici mesi, corresponsione dell'intera retribuzione per quattro mesi e della metà di essa per i successivi otto mesi.

Cesseranno per l'Azienda gli obblighi di cui sopra qualora l'impiegato raggiunga, in complesso, durante un anno solare il limite massimo previsto alla lettera *a*) e durante un anno e mezzo per il caso previsto alla lettera *b*), anche in caso di diverse malattie.

Eguale diritto spetterà all'impiegato nel periodo di preavviso e sino alla scadenza del periodo stesso.

Alla scadenza dei termini sopra indicati l'Azienda, ove proceda al licenziamento dell'impiegato, gli corrisponderà il trattamento di licenziamento, ivi compresa la indennità sostitutiva di preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta all'impiegato di riprendere servizio, l'impiegato stesso potrà risolvere il contratto di impiego con diritto alla sola indennità di licenziamento di cui all'art. 96. Ove ciò non avvenga e l'Azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salva la decorrenza della anzianità agli effetti del preavviso e della indennità di licenziamento.

Per l'assistenza di malattia a favore dell'impiegato si provvede a termini delle disposizioni contenute nelle leggi e nei contratti collettivi vigenti alla data del presente accordo.

Art. 92.

SERVIZIO MILITARE

Il caso di interruzione del servizio per chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva è disciplinato dal D.L. del C.P.S. 13 settembre 1946 n. 303 (« Gazzetta Ufficiale », 20 novembre 1946 n. 264) a norma del quale il rapporto di lavoro rimane sospeso per tutto il periodo di servizio militare e l'impiegato ha diritto alla conservazione del posto.

Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro e l'impiegato ha diritto, oltrechè alla conservazione del posto, al trattamento previsto dalle disposizioni in vigore all'atto del richiamo.

Tanto nel caso di chiamata di leva quanto in quello di richiamo, l'impiegato è tenuto a presentarsi alla Direzione dello stabilimento entro un mese dalla data di cessazione del servizio militare; in difetto l'impiegato sarà considerato dimissionario.

Art. 93.

PREVIDENZA

Nei riguardi della « previdenza impiegati industria » ci si atterrà alle norme di cui all'art. 25 del contratto collettivo nazionale di lavoro 5 agosto 1937 per gli impiegati dell'industria e del contratto collettivo 31 luglio 1938 contenente il regolamento della previdenza stessa, ed a quello delle eventuali modificazioni che siano attuate mediante accordi collettivi interconfederali o disposizioni di legge.

Art. 94.

CONGEDI ED ASPETTATIVA

L'Azienda può accordare, a sua giudizio brevi congedi, per giustificati motivi, con facoltà di non corrispondere la retribuzione. Tali brevi congedi non sono computati in conto delle ferie.

All'impiegato che abbia almeno tre anni di anzianità, potrà essere concessa, a giudizio dell'Azienda, una aspettativa non superiore a tre mesi, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità.

L'impiegato che entro quindici giorni dalla scadenza del periodo di aspettativa non si presenti per riprendere servizio, è considerato dimissionario.

Art. 95.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il contratto di impiego a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso i cui termini, in caso di licenziamento, sono stabiliti come segue a seconda dell'anzianità e delle categorie:

Prima categoria: fino a 5 anni, 2 mesi; oltre 5 anni fino a 10 anni, 3 mesi; oltre i 10 anni, 4 mesi.

Seconda categoria: fino a 5 anni, 1 mese e mezzo; oltre 5 anni fino a 10 anni, 2 mesi; oltre i 10 anni 3 mesi.

Terza categoria: fino a 5 anni, 1 mese; oltre 5 anni fino a 10 anni, 1 mese e mezzo; oltre i 10 anni, 2 mesi.

In caso di dimissioni i termini suddetti sono ridotti alla metà. I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere su quanto sia da lui dovuto all'impiegato un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo delle ferie, e, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato nell'anzianità agli effetti dell'indennità di licenziamento.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del 1° comma, di troncare il rapporto sia dall'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il compimento del periodo di preavviso il datore di lavoro concederà all'impiegato per la ricerca della nuova occupazione dei permessi; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'Azienda.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno comunicate per iscritto.

Nessun preavviso spetta all'impiegato licenziato ai sensi dell'articolo 15.

Art. 96.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ PER LICENZIAMENTO

In caso di licenziamento da parte dell'Azienda non ai sensi dell'art. 15 si applicano le seguenti norme:

a) per l'anzianità di servizio precedente al 1° luglio 1937 l'indennità di licenziamento verrà, al momento del licenziamento stesso, liquidata in base alle norme del R.D.L. 13 novembre 1924 n. 1825 (15/30 di retribuzione per ogni anno di anzianità), oppure in base alle più favorevoli disposizioni, eventualmente vigenti al 1° luglio 1937, e portate da usi, consuetudini o contratti individuali più favorevoli, anche se derivanti da regolamenti, concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926 n. 563, o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive;

b) per l'anzianità successiva al 1° luglio 1937 e fino al 31 dicembre 1944 l'indennità verrà liquidata nella misura di 25/30 della retribuzione mensile per ogni anno di servizio. Tale misura sostituisce quella disposta in qualsiasi altro trattamento vigente al 1° luglio 1937 (anche se in forma previdenziale, quando questa comprende l'indennità di licenziamento) portato da usi, consuetudini o contratti individuali più favorevoli, anche se derivanti da regolamenti, concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926 n. 563, o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive salvo il caso di contratti individuali « intuitu personae » per i quali varrà la norma dell'art. 17.

c) per l'anzianità maturatasi dal 1° gennaio 1945 in poi, l'indennità verrà liquidata nella misura di 30/30 della retribuzione mensile per ogni anno di servizio.

In ogni caso la liquidazione dell'indennità verrà fatta sulla base della retribuzione in corso al momento della risoluzione del rapporto. Trascorso il primo anno di servizio, le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi, trascurandosi le frazioni di mese.

Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione, oltre le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili, l'indennità di contingenza, il rateo della tredicesima mensilità, tutti gli altri elementi costitutivi della retribuzione aventi carattere continuativo e che siano di ammontare determinato.

Se l'impiegato è rimunerato in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione o partecipazione, questi saranno commisurati sulla media dell'ultimo triennio, o, se l'impiegato non abbia compiuto tre anni di servizio, sulla media del periodo da lui passato in servizio.

Le provvigioni saranno computate sugli affari andati a buon fine, conclusi prima della risoluzione del rapporto, anche se debbano avere esecuzione posteriormente.

I premi di produzione si intendono riferiti alla produzione già effettuata e le partecipazioni agli utili a quelli degli esercizi già chiusi al momento della risoluzione del rapporto.

E' in facoltà dell'Azienda, salvo espresso patto in contrario, di dedurre dalla indennità di anzianità per licenziamento quanto l'impiegato percepisca in conseguenza del licenziamento per eventuali atti di previdenza (cassa pensione, previdenze, assicurazioni varie) compiuti dall'Azienda; nessuna detrazione è invece ammessa per il trattamento di previdenza previsto all'articolo 93 del presente contratto.

Art. 97.

INDENNITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro in seguito a dimissioni verranno corrisposte all'impiegato le aliquote sotto indicate della indennità di licenziamento di cui all'art. 96:

— il 50% quando l'impiegato non abbia superato, all'atto delle dimissioni, i 5 anni di servizio:

— il 100% quando l'impiegato, all'atto delle dimissioni, abbia superato i 5 anni di servizio.

L'intero trattamento è pure dovuto per dimissioni a seguito di infortunio o malattia professionale e, alle donne, per dimissioni a causa di matrimonio, gravidanza o puerperio. Lo stesso trattamento sarà riservato ai lavoratori che, qualunque sia l'anzianità di servizio, diano le dimissioni dopo aver superato se uomini gli anni 60, se donne gli anni 55.

Tabella A — OPERAI

UOMINI — *Paga minima mensile*

ZONE	SPECIALIZZATI			QUALIFICATI					COMUNI						MANOVALI					
	Sup. 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	16-18 anni	Inf. 16 anni	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	16-18 anni	Inf. 16 anni	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	16-18 anni	Inf. 16 anni
ZONA 0																					
Milano	39.600	38.850	34.250	36.350	35.050	34.500	32.200	30.200	25.450	33.850	33.000	31.500	30.150	26.400	21.350	31.650	30.700	29.450	28.200	24.400	19.650
Torino	38.800	38.050	34.550	35.650	34.350	33.850	31.550	29.600	24.950	33.150	32.350	30.850	29.550	25.900	20.900	31.050	30.100	28.850	27.650	23.900	19.250
Genova	38.750	37.950	34.500	35.550	34.300	33.800	31.500	29.500	24.800	33.100	32.250	30.750	29.450	25.800	20.850	30.950	30.050	28.800	27.550	23.850	19.200
ZONA I																					
Como, Firenze, Roma	38.750	37.950	34.500	35.550	34.300	33.800	31.500	29.500	24.800	33.100	32.250	30.750	29.450	25.800	20.850	30.950	30.050	28.800	27.550	23.850	19.200
Situazione extra: Varese	39.150	38.350	34.850	35.900	34.600	34.100	31.800	29.800	25.150	33.450	32.600	31.100	29.750	26.100	21.100	31.300	30.350	29.100	27.850	24.100	19.400
ZONA II																					
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Trieste, Massa C., Novara, Pavia, Pisa	37.800	37.100	33.650	34.700	33.450	32.950	30.700	28.800	24.300	32.300	31.500	30.050	28.750	25.200	20.350	30.200	29.300	28.100	26.900	23.250	18.750
Situazioni extra: Crema	40.000	39.250	35.600	36.700	35.400	34.850	32.500	30.450	25.700	34.200	33.350	31.800	30.450	26.650	21.550	31.950	31.000	29.700	28.450	24.600	19.850
Sondrio	38.850	38.100	34.600	35.650	34.400	33.900	31.550	29.600	24.950	33.200	32.400	30.900	29.550	25.900	20.950	31.050	30.100	28.900	27.650	23.900	19.250
ZONA III:																					
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia	36.800	36.100	32.800	33.850	32.600	32.150	29.950	28.100	23.700	31.450	30.700	29.250	28.000	24.550	19.850	29.400	28.550	27.350	26.200	22.650	18.250
Situazioni extra: Biella	39.150	38.400	34.850	35.900	34.650	34.150	31.800	29.800	25.150	33.450	32.600	31.100	29.750	26.100	21.100	31.300	30.350	29.100	27.850	24.100	19.400
Vercelli	37.200	36.450	33.100	34.000	32.800	32.350	30.100	28.250	23.800	31.550	30.800	29.350	28.100	24.650	19.900	29.400	28.550	27.350	26.200	22.650	18.250
ZONA IV:																					
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	36.350	35.600	32.350	33.350	32.150	31.650	29.500	27.650	23.350	30.950	30.200	28.800	27.550	24.150	19.500	28.900	28.050	26.900	25.750	22.250	17.950
ZONA V:																					
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	35.950	35.250	32.000	32.900	31.700	31.250	29.100	27.300	23.050	30.500	29.750	28.350	27.150	23.800	19.200	28.400	27.550	26.400	25.300	21.900	17.600
ZONA VI:																					
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	35.600	34.900	31.700	32.600	31.450	31.000	28.850	27.050	22.900	30.200	29.450	28.100	26.900	23.600	19.050	28.150	27.300	26.150	25.050	21.700	17.450
ZONA VII:																					
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, *Rovigo*, *Siena*, *Treviso*	34.900	34.200	31.050	31.950	30.800	30.350	28.250	26.500	22.350	29.600	28.850	27.500	26.350	23.100	18.650	27.450	26.650	25.550	24.450	21.150	17.050
ZONA VIII:																					
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	34.250	33.550	30.500	31.350	30.250	29.800	27.750	29.950	21.950	29.000	28.300	27.000	25.850	22.650	18.300	26.950	26.150	25.100	24.000	20.750	16.750
ZONA IX:																					
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	33.350	32.700	29.700	30.300	29.200	28.800	26.800	25.200	21.200	28.000	27.300	26.050	24.950	21.850	17.650	26.000	25.200	24.150	23.150	20.000	16.150
Situazione extra: Ascoli Piceno	33.550	32.900	30.000	30.500	29.400	29.000	27.000	25.300	21.350	28.200	27.500	26.200	25.100	22.000	17.800	26.150	25.040	24.350	23.300	20.150	16.250
ZONA X:																					
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	32.200	31.550	28.650	29.300	28.250	27.850	25.950	24.300	20.500	26.950	26.300	25.100	24.000	21.050	17.000	24.900	24.150	23.150	22.200	19.200	15.450
ZONA XI:																					
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	31.150	30.550	27.800	28.400	27.400	27.000	25.150	23.600	19.900	26.150	25.500	24.300	23.250	20.400	16.500	24.150	22.800	22.450	21.500	18.600	15.000
ZONA XII:																					
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	29.900	20.300	26.600	27.300	26.300	25.900	24.150	22.650	19.100	25.100	24.500	23.350	22.350	19.600	15.800	23.150	22.500	21.550	20.650	17.850	14.350

Tabella B — CATEGORIE SPECIALI O INTERMEDIE

UOMINI — *Paga minima mensile*

ZONE	1ª CATEGORIA		2ª CATEGORIA			
	Sup. 21 anni	Inf. 21 anni	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni
ZONA 0:						
Milano	59.450	58.750	44.450	44.150	43.200	42.950
Torino	58.450	57.800	43.600	43.350	42.300	42.100
Genova	58.450	57.800	43.550	43.350	42.300	42.100
ZONA I:						
Como, Firenze, Roma	58.450	57.800	43.550	43.350	42.300	42.100
Situazione extra:						
Varese	59.100	58.400	44.050	43.800	42.750	42.550
ZONA II:						
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	57.350	56.650	42.700	42.450	41.500	41.300
Situazioni extra:						
Crema	60.600	59.900	45.100	44.800	43.800	43.600
Sondrio	58.900	58.200	43.900	43.650	42.600	42.400
ZONA III:						
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia	55.750	55.050	41.500	41.250	40.250	40.100
Situazioni extra:						
Biella	59.100	58.400	14.050	43.800	42.750	42.550
Vercelli	57.200	56.550	42.000	41.750	40.750	40.550
ZONA IV:						
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	54.800	54.100	40.750	40.500	39.600	39.400
ZONA V:						
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, R. Emilia	54.100	53.450	40.200	39.950	39.050	38.850
ZONA VI:						
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	53.650	52.950	39.850	39.600	38.650	38.500
ZONA VII:						
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	52.550	51.900	39.100	38.800	37.950	37.750
ZONA VIII:						
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	51.650	51.000	38.350	38.100	37.250	37.100
ZONA IX:						
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	51.200	50.600	37.500	37.250	36.400	36.200
Situazione extra:						
Ascoli Piceno	51.550	50.900	37.750	37.550	36.550	36.500
ZONA X:						
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	49.400	48.750	36.050	35.800	35.000	34.800
ZONA XI:						
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	48.150	47.550	35.000	34.750	33.950	33.800
ZONA XII:						
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	46.550	46.000	33.750	33.550	32.750	32.600

Tabella C — IMPIEGATI

UOMINI — *Paga minima mensile*

ZONE	1ª CAT.	1ª CAT.	2ª CATEGORIA *A*		2ª CATEGORIA *B*		3ª CATEGORIA *A*							3ª CATEGORIA *B*						
	A	*B*	sup. 21 anni	inf. 21 anni	Sup. 21 anni	Inf. 21 anni	Sup. 21 anni	20–21 anni	19–20 anni	18–19 anni	17–18 anni	16–17 anni	Inf. 16 anni	Sup. 21 anni	20–21 anni	19–20 anni	18–19 anni	17–18 anni	16–17 anni	Inf. 16 anni
ZONA 0																				
Milano	78.300	71.500	58.950	52.600	52.900	47.250	44.050	42.350	40.650	37.750	33.550	29.800	24.600	37.300	35.850	34.550	32.600	28.450	25.800	20.750
Torino	77.200	70.450	58.050	51.800	52.000	46.400	43.250	41.550	39.900	37.050	32.950	29.250	24.150	36.500	35.100	33.850	31.900	27.900	25.250	20.300
Genova	77.200	70.450	58.050	51.800	52.000	46.400	43.250	41.550	39.900	37.050	32.950	29.250	24.150	36.500	35.100	33.850	31.900	27.900	25.250	20.300
ZONA I:																				
Como, Firenze, Roma	77.200	70.450	58.050	51.750	52.000	46.400	43.250	41.500	39.850	37.000	32.900	29.250	24.100	36.500	34.950	33.900	31.900	27.900	25.250	22.100
Situazione extra: Varese	78.000	71.200	58.750	52.350	52.600	46.900	43.650	41.950	40.300	37.400	33.250	29.550	24.350	36.900	35.500	34.250	32.250	28.200	25.550	20.500
ZONA II:																				
Aosta, Bolzano, Cremona, Trieste, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	75.800	69.050	56.950	50.800	50.900	45.450	42.300	41.650	39.100	36.250	32.200	28.600	23.650	35.700	34.300	33.950	31.250	27.300	24.700	19.850
Situazioni extra: Crema	80.250	73.450	60.250	53.750	54.200	48.350	44.750	43.000	41.350	38.350	34.100	30.300	25.000	37.750	36.250	35.050	33.000	28.850	26.100	21.000
Sondrio	77.900	71.150	58.550	52.250	52.500	46.850	43.500	41.800	40.150	37.250	33.150	29.450	24.250	36.650	35.250	33.450	32.050	28.000	25.350	20.350
ZONA III:																				
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia	73.350	66.600	55.150	49.200	49.100	43.850	41.100	39.800	37.900	35.200	31.300	27.800	22.950	34.700	33.400	32.200	30.350	26.500	24.000	19.300
Situazioni extra: Biella	78.000	71.200	58.650	52.350	52.600	46.900	43.650	41.950	40.300	37.400	33.250	29.550	24.350	36.900	35.500	34.250	32.250	28.200	25.550	20.500
Vercelli	74.850	68.050	55.950	49.900	49.950	44.550	41.400	39.800	38.200	35.450	31.500	28.000	23.150	34.850	33.550	32.350	30.500	26.650	24.100	19.400
ZONA IV:																				
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	72.950	66.200	54.400	48.500	48.350	43.150	40.450	38.850	37.350	34.600	30.750	27.350	22.550	34.150	32.650	31.700	29.850	26.100	23.600	18.850
ZONA V:																				
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, R. Emilia	72.950	66.200	54.350	48.450	48.300	43.050	40.100	38.500	37.000	34.300	30.500	27.150	22.350	33.800	32.300	31.350	29.550	25.850	23.400	18.650
ZONA VI:																				
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	71.650	64.900	53.600	47.800	47.550	42.400	39.650	38.100	36.600	33.950	30.200	26.850	22.150	33.350	32.050	30.950	29.150	25.500	23.050	18.550
ZONA VII:																				
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	71.250	64.500	53.000	47.300	46.950	41.900	38.900	37.400	35.900	33.350	29.600	26.300	21.700	32.750	31.350	30.400	28.650	25.050	22.700	18.050
ZONA VIII:																				
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	69.950	63.150	52.050	46.450	46.000	41.000	38.200	36.700	35.300	32.700	29.100	25.850	21.350	32.050	30.850	29.750	28.000	24.500	22.150	17.800
ZONA IX:																				
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	68.650	61.900	50.900	45.450	44.850	40.050	37.200	35.750	34.300	31.850	28.300	25.200	20.800	31.250	30.000	29.000	27.350	23.850	21.600	17.350
Situazione extra: Ascoli Piceno	69.100	62.350	51.250	45.750	45.250	40.350	37.450	36.000	34.550	32.050	28.500	25.350	20.950	31.450	30.200	29.200	27.500	24.000	21.750	17.500
ZONA X:																				
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	67.150	60.400	49.500	44.150	43.450	38.750	35.900	34.500	33.150	30.750	27.350	24.300	20.050	30.050	28.900	27.900	26.250	23.000	20.800	16.750
ZONA XI:																				
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	65.750	58.950	48.350	43.150	42.300	37.750	35.100	33.700	32.350	30.050	26.750	23.750	19.600	29.250	28.100	27.150	25.550	22.350	20.200	16.250
ZONA XII:																				
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	64.000	57.200	47.050	42.000	41.000	36.600	34.100	32.750	31.500	29.250	25.950	23.100	19.050	28.250	27.200	26.200	24.750	21.600	19.550	15.700

Visti, il contratto e le tabelle che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 28 agosto 1960, n. 1273.

Norme sulla scala mobile delle retribuzioni dei lavoratori dipendenti dalle imprese industriali.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Visto l'accordo 15 gennaio 1957, e relative tabelle, per la scala mobile delle retribuzioni, stipulato tra la Confederazione Generale dell'Industria Italiana e la Confederazione Generale Italiana del Lavoro, la Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori, l'Unione Italiana del Lavoro; e, in pari data, tra la Confederazione Generale della Industria Italiana e la Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori;

Visti l'art. 5 dell'accordo 21 marzo 1951 per il meccanismo di variazione della contingenza secondo l'indice nazionale del costo della vita e la tabella relativa all'importo della indennità di contingenza in atto alla data di entrata in vigore dell'accordo interconfederale 15 gennaio 1957 per la scala mobile delle retribuzioni, allegati al predetto accordo;

Vista la pubblicazione negli appositi Bollettini, n. 29 del 28 gennaio 1960, n. 27 del 19 febbraio 1960 e n. 75 del 16 aprile 1960, degli atti sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali è stato stipulato l'accordo 15 gennaio 1957 relativo alla scala mobile delle retribuzioni dei lavoratori dell'industria sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dell'accordo interconfederale anzidetto, annesso al presente decreto, nonchè alle clausole, dal medesimo richiamate ed allo stesso allegate, dell'art. 5 e della tabella indicati nel preambolo.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese industriali.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 28 agosto 1960

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: GONELLA

Registrato alla Corte dei conti, addì 18 ottobre 1960
Atti del Governo, registro n. 130, foglio n. 110. — VILLA

ACCORDO DEL 15 GENNAIO 1957 PER LA SCALA MOBILE DELLE RETRIBUZIONI

15 *gennaio* 1957,

tra

la CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'INDUSTRIA ITALIANA, rappresentata dal Presidente *cav. del lav. dott. Alighiero de Micheli,* dal Vice Presidente *dott. Senatore Borletti* e dal Presidente del Comitato Permanente per i problemi sindacali *ing. Emilio Zacchi,* assistiti dal Vice Segretario Generale *avv. Rosario Toscani,* dal *dott. Filippo Bazzanti,* dal *dott. Isidoro F. Mariani,* dalla *dott.ssa Francesca Ambrogi* e con l'intervento di una delegazione industriale composta dai signori: *dott. Aldo Baro, avv. Renzo Boccardi, dott. Belmiro Boni, dott. Vincenzo Ciminelli, dott. Alberto Colli, dott. Franco Leidi, avv. Giovanni Mascini, avv. Domenico Melocchi, dott. Rino Nosadini, dott. Giuseppe Pedone, avv. Umberto Ramaccini, dott. Dino Stefani;*

e

la CONFEDERAZIONE GENERALE ITALIANA DEL LAVORO, rappresentata dal Segretario Generale *on.le Giuseppe Di Vittorio,* dai Segretari *on.le Renato Bitossi* ed *on.le Fernando Santi,* dai Vice Segretari *dott. Piero Boni* e *ing. Giuseppe Tanzarella,* assistiti dal *dott. Eugenio Giambarba* e dal *prof. Giovanni Cimini;*

la CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI LAVORATORI, rappresentata dal Segretario Generale *on.le Giulio Pastore,* dal Segretario Generale Aggiunto *dott. Bruno Storti* e dai Segretari Confederali *dott. Dionigi Coppo* e *dott. Paolo Cavezzali,* assistiti dal *sig. Ettore Azais* e dal *dott. Mario Mari;*

la UNIONE ITALIANA DEL LAVORO, rappresentata dai Segretari *dott. Raffaele Vanni* e *sig. Giuseppe Raffo,* assistiti dal *sig. Sergio Cesare;*

Addì 15 *gennaio* 1957,

tra

la CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'INDUSTRIA ITALIANA, rappresentata dal Presidente *cav. del lav. dott. Alighiero de Micheli,* dal Vice Presidente *dott. Senatore Borletti* e dal Presidente del Comitato Permanente per i problemi sindacali *ing. Emilio Zacchi,* assistiti dal vice Segretario Generale *avv. Rosario Toscani,* dal *dott. Filippo Bazzanti,* dal *dott. Isidoro F. Mariani;* dalla *dott.ssa Francesca Ambrogi* e con l'intervento di una delegazione industriale composta dai signori: *dott. Aldo Baro, avv. Renzo Boccardi, dott. Belmiro Boni, dott. Vincenzo Ciminelli, dott. Alberto Colli, dott. Franco Leidi, avv. Giovanni Mascini, avv. Domenico Melocchi, dott. Dino Nosadini, dott. Giuseppe Pedone, avv. Umberto Ramaccini, dott. Dino Stefani;*

e

la CONFEDERAZIONE ITALIANA DEI SINDACATI NAZIONALI DEI LAVORATORI (C.I.S.N.A.L.), rappresentata dal Segretario generale *prof. Giuseppe Landi,* assistito dai signori: *Verledo Guidi* ed *Enrico Bruni;*

ritenuto che il meccanismo della scala mobile costituisce una efficace salvaguardia delle retribuzioni reali percepite dai lavoratori e perciò rappresenta uno strumento di tranquillità aziendale e sociale;

riconosciuta la necessità che le caratteristiche del meccanismo stesso siano tali da non provocare inconvenienti nell'equilibrio dello sviluppo economico nazionale;

si conviene quanto appresso:

Art. 1.

FREQUENZA DELLE VARIAZIONI

L'indennità di contingenza verrà variata di tre mesi in tre mesi in relazione alle variazioni dell'indice del costo della vita, calcolato dall'Istat ai fini del presente accordo, rimanendo immutata in tali intervalli.

I conteggi relativi alle variazioni dell'indice in ciascun periodo trimestrale saranno effettuati secondo le norme di cui al protocollo annesso n. 1. Le variazioni dell'indennità di contingenza eventualmente conseguenti troveranno applicazione con decorrenza dallo inizio del mese successivo al periodo trimestrale cui i conteggi stessi si riferiscono.

Art. 2.

APPLICAZIONE DELLE VARIAZIONI DEL NUMERO INDICE

In caso di aumento, l'indice effettivo del costo della vita verrà arrotondato all'unità superiore quando i decimali sono superiori a 50 centesimi, mentre verrà arrotondato all'unità inferiore quando i decimali sono uguali o inferiori a 50 centesimi.

In caso di diminuzione, la riduzione dell'indice arrotondato avverrà quando l'indice effettivo sia sceso di almeno 101 centesimi di punto rispetto all'indice effettivo che ha determinato il più recente aumento della contingenza (v. es. I, IV, VI), ovvero al maggior valore successivamente raggiunto nell'ambito del già effettuato arrotondamento (v. es. II), e comunque trascurando le frazioni di punto che, per essere uguali o inferiori a 50 centesimi, hanno determinato l'arrotondamento all'unità inferiore (v. es. III).

Tale riduzione non sarà applicata nel trimestre di competenza ma solo a decorrere da quello successivo, quando risulti confermata integralmente o per i punti interi non riassorbiti da una risalita dell'indice (v. es. V).

Le variazioni dell'indice determinano gli scatti della contingenza, o punti, sulla base dell'indice arrotondato e saranno tradotti in variazioni della contingenza, considerando corrispondente ad ogni punto di variazione dell'indice un importo in lire quale risulta dalle allegate tabelle A, B, C, D.

Art. 3.

DECORRENZA DELL'ACCORDO E BASE DELL'INDICE

Le norme del presente accordo avranno applicazione dal 1° febbraio 1957 in base alla variazione dell'indice del costo della vita del trimestre novembre 1956-gennaio 1957 (calcolato sulle rilevazioni comprese fra il 16 ottobre 1956 e il 15 gennaio 1957), rispetto alla base, costituita dalla media degli indici del bimestre maggio-giugno 1956, fatta uguale a 100.

Le variazioni in aumento dell'indennità di contingenza che dovrebbero essere applicate ogni quinto punto — e cioè in relazione all'aumento dell'indice da 104 a 105, da 109 a 110, da 114 a 115, ecc. — saranno destinate in aumento degli assegni familiari promuovendo tempestivamente i relativi provvedimenti di legge.

Art. 4.

CRITERI DI APPLICAZIONE DELLE TABELLE DEI VALORI DEL PUNTO PER PARTICOLARI SETTORI

Per i settori merceologici che hanno dato adempimento all'art. 5 dell'accordo 21 marzo 1951 determinando i valori del punto ai sensi dell'articolo stesso, tali valori si intendono maggiorati del 43% per il Gruppo territoriale A e del 53,75% per il Gruppo territoriale B.

Per le donne dei detti settori, tali valori saranno ricostituiti in modo da conservare proporzionalmente inalterate le distanze preesistenti con i valori del punto delle categorie femminili viciniori previsti dalle tabelle di cui all'art. 2 del presente accordo.

Art. 5.

DURATA

Il presente accordo avrà la durata fino al 31 dicembre 1957 e potrà essere disdetto da ciascuna delle parti contraenti con un preavviso di tre mesi rispetto a tale scadenza. Se non disdetto entro il termine indicato esso si intenderà prorogato di 6 mesi in 6 mesi fermo restando il termine di preavviso suddetto.

Dichiarazione a verbale.

Le parti si danno atto reciprocamente che esse considerano il bilancio approvato dalla Commissione Nazionale per l'indice del costo della vita un bilancio di consumi normalizzati.

Qualora intervenissero in avvenire provvedimenti o condizioni di mercato che influissero sensibilmente sul complesso generale dei consumi e del libero approvvigionamento dei prodotti determinando un regime di prezzi multipli per gli acquisti al minuto (prezzi ufficiali differenziati da quelli reali) e gli organi di rilevazione non intendessero o potessero rilevare i prezzi effettivi di mercato per i quantitativi e le qualità previste dal bilancio le parti si impegnano ad incontrarsi per riesaminare la situazione, o ai fini della revisione del bilancio o allo scopo di normalizzare la rilevazione dei prezzi in modo da renderla aderente alla realtà.

Importo in lire giornaliere delle variazioni della indennità di contigenza per ogni punto di variazione del costo della vita

TABELLA *A*

IMPIEGATI

Gruppo territoriale A

Qualifiche	*Uomini*	*Donne*
1ª Categoria:		
superiori ai 21 anni	34,23	34,23
2ª Categoria:		
superiori ai 21 anni	25,80	22,44
inferiori ai 21 anni	22,38	19,30
3ª Categoria *A*:		
superiori ai 21 anni	19,20	16,71
dai 20 ai 21 anni	18,45	15,76
» 19 » 20 »	17,72	14,18
» 18 » 19 »	16,27	13,11
» 17 » 18 »	14,01	12,03
» 16 » 17 »	12,98	11,18
inferiori ai 16 anni	10,71	9,97
3ª Categoria *B*:		
superiori ai 21 anni	16,27	14,16
dai 20 ai 21 anni	15,54	13,52
» 19 » 20 »	15,00	12,68
» 18 » 19 »	14,13	11,19
» 17 » 18 »	11,94	10,20
» 16 » 17 »	11,24	9,68
inferiori ai 16 anni	8,95	8,47

Gruppo territoriale B

Qualifiche	*Uomini*	*Donne*
1ª Categoria:		
superiori ai 21 anni	29,44	29,44
2ª Categoria:		
superiori ai 21 anni	22,19	19,30
inferiori ai 21 anni	19,25	16,60
3ª Categoria *A*:		
superiori ai 21 anni	16,51	14,37
dai 20 ai 21 anni	15,86	13,54
» 19 » 20 »	15,23	12,19
» 18 » 19 »	13,99	11,27
» 17 » 18 »	12,05	10,35
» 16 » 17 »	11,16	9,61
inferiori ai 16 anni	9,21	8,58
3ª Categoria *B*:		
superiori ai 21 anni	13,99	12,17
dai 20 ai 21 anni	13,36	11,62
» 19 » 20 »	12,97	10,89
» 18 » 19 »	12,15	9,62
» 17 » 18 »	10,27	8,77
» 16 » 17 »	9,66	8,32
inferiori ai 16 anni	7,70	7,28

TABELLA *B*

INTERMEDI

Gruppo territoriale A

Qualifiche	*Uomini*	*Donne*
1ª Categoria:		
superiori ai 21 anni	25,02	21,77
inferiori ai 21 anni	22,12	18,88
2ª Categoria:		
superiori ai 21 anni	19,02	16,55
dai 20 ai 21 anni	18,03	15,69
» 19 » 20 »	17,55	14,01
» 18 » 19 »	16,24	13,04

Gruppo territoriale B

Qualifiche	*Uomini*	*Donne*
1ª Categoria:		
superiori ai 21 anni	21,52	18,73
inferiori ai 21 anni	19,03	16,24
2ª Categoria:		
superiori ai 21 anni	16,36	14,23
dai 20 ai 21 anni	15,51	13,50
» 19 » 20 »	15,09	12,05
» 18 » 19 »	13,97	11,22

TABELLA *C*

OPERAI

Gruppo territoriale A

Qualifiche	*Uomini*	*Donne*
Operai specializzati:		
superiori ai 20 anni	17,93	—
dai 18 ai 20 anni	17,43	—
» 16 » 18 »	15,43	—
Operai qualificati:		
superiori ai 20 anni	16,10	13,69
dai 18 ai 20 anni	15,63	11,47
» 16 » 18 »	13,73	10,80
inferiori ai 16 anni	11,35	9,55
Manovali specializzati:		
superiori ai 20 anni	15,24	12,96
dai 18 ai 20 anni	14,23	10,87
» 16 » 18 »	11,23	9,62
inferiori ai 16 anni	8,84	8,36
Manovali comuni:		
superiori ai 20 anni	14,30	12,15
dai 18 ai 20 anni	13,36	10,24
» 16 » 18 »	10,55	9,13
inferiori ai 16 anni	7,34	7,30

Gruppo territoriale B

Qualifiche	*Uomini*	*Donne*
Operai specializzati:		
superiori ai 20 anni	15,42	—
dai 18 ai 20 anni	14,99	—
» 16 » 18 »	13,27	—
Operai qualificati:		
superiori ai 20 anni	13,85	11,77
dai 18 ai 20 anni	13,44	9,86
» 16 » 18 »	11,81	9,29
inferiori ai 16 anni	9,76	8,21
Manovali specializzati:		
superiori ai 20 anni	13,11	11,14
dai 18 ai 20 anni	12,24	9,35
» 16 » 18 »	9,65	8,27
inferiori ai 16 anni	7,60	7,19
Manovali comuni:		
superiori ai 20 anni	12,30	10,45
dai 18 ai 20 anni	11,49	8,81
» 16 » 18 »	9,08	7,85
inferiori ai 16 anni	6,31	6,27

TABELLA *D*

OPERAIE DEI SETTORI TESSILI

Qualifiche	*Gruppo territoriale A*	*Gruppo territoriale B*
—	—	—
Specializzata A:		
superiori ai 20 anni	15,19	13,06
dai 18 ai 20 anni	13,60	11,69
» 16 » 18 »	12,87	11,07
Specializzata B:		
superiori ai 20 anni	13,69	11,77
dai 18 ai 20 anni	12,02	10,34
» 16 » 18 »	11,30	9,71
inferiori ai 16 anni	9,56	8,22
Qualificata I e II:		
superiori ai 20 anni	13,23	11,38
dai 18 ai 20 anni	11,58	9,95
» 16 » 18 »	10,85	9,33
inferiori ai 16 anni	8,68	7,46
Comuni:		
superiori ai 20 anni	12,51	10,76
dai 18 ai 20 anni	10,89	9,37
» 16 » 18 »	9,88	8,49
inferiori ai 16 anni	8,25	7,09
Manovali:		
superiori ai 20 anni	12,15	10,45
dai 18 ai 20 anni	10.85	9,33
» 16 » 18 »	9,84	8,46
inferiori ai 16 anni	7.30	6,27

Il Gruppo territoriale *A* comprende: Piemonte, Valle d'Aosta, Lombardia, Liguria, Veneto, Friuli-Venezia Giulia (compresa Trieste), Trentino- Alto Adige, Emilia-Romagna, Toscana e provincie di Roma, Napoli e Palermo.

Il Gruppo territoriale *B* comprende: Marche, Umbria, Lazio (esclusa prov. Roma), Abruzzi e Molise, Campania (esclusa prov. Napoli), Puglia, Basilicata, Calabria, Sicilia (esclusa prov. Palermo), Sardegna.

NOTE ALLE TABELLE

1) *Composizione delle cifre dei valori del punto.*

Le cifre dei valori del punto indicate in tabella per le categorie superiori a quella del manovale comune sono costituite da una quota comune (ad es. L. 14,30 per il manovale comune adulto del raggruppamento territoriale *A*) e da quote integrative per dette categorie superiori (rispettivamente nel caso sopra citato L. 0,94 per il manovale specializzato, L. 1,80 per l'operaio qualificato, ecc.) aventi il fine di evitare gli effetti di appiattimento retributivo che deriverebbero dalla attribuzione di una quota uniforme per le varie qualifiche.

Le cifre di variazione dell'indennità di contingenza risultanti per ciascun trimestre determineranno uguali variazioni della indennità di contingenza in atto al 31 dicembre 1956 e ne seguiranno le sorti.

2) *Categorie tessili.*

I valori del punto per le donne operaie dei settori tessili sono quelli indicati nell'apposita tabella *D*.

3) *Minori.*

I valori indicati per i minori delle categorie qualificate e specializzate si intendono riferiti ai minori che abbiano raggiunto la qualifica o la specializzazione; ai minori che non hanno qualifica o specializzazione (compresi gli apprendisti) si applicano i valori del punto previsti per la corrispondente età del manovale comune.

4) *Arrotondamento delle variazioni di contingenza.*

Ai fini di semplificazione contabile, gli importi giornalieri di variazione di contingenza in ciascun trimestre ottenuti moltiplicando i valori di cui alle tabelle per il numero dei punti di variazione dell'indice, saranno arrotondati ai 50 centesimi superiori.

ESEMPI SULL'APPLICAZIONE DELL'ART. 2

N. esempio	Indice costo vita		Chiarimenti sull'applicazione dell'art. 2 in caso di diminuzione dell'indice	Punti di contingenza da applicarsi nel trimestre successivo
	Effettivo	Arrotondato		
I	100	100		0
	102,50	102		2
	101,49	102		2
	100,99	101	Si attende conferma della riduzione di 1 punto rispetto all'indice 102,00.	2
	100,99	101	Riduzione di 1 punto confermata	1
	100,00	101		1
	99,98	100	Si attende conferma della riduzione di un altro punto rispetto all'indice 102,00	1
	99,98	100	Riduzione di 1 punto confermata	0
II	100	100		0
	102,51	103		3
	102,99	103		3
	101,98	102	Si attende conferma della riduzione di 1 punto rispetto all'indice 102,99.	3
	101,98	102	Riduzione di 1 punto confermata	2
III	100	100		0
	102,51	103		3
	103,50	103		3
	101,99	102	Si attende conferma della riduzione di 1 punto rispetto all'indice 103,00.	3
	101,99	102	Riduzione di 1 punto confermata	2
IV	100	100		0
	102,51	103		3
	101,50	102	Si attende conferma della riduzione di 1 punto rispetto all'indice 102,51.	3
	101,50	102	Riduzione di 1 punto confermata	2
	100,49	101	Si attende conferma della riduzione di un altro punto rispetto all'indice 102,51	2
	100,49	101	Riduzione di 1 punto confermata	1
V	100	100		0
	102,50	102		2
	102,51	103		3
	100,50	101	Si attende conferma della riduzione di 2 punti rispetto all'indice 102,51.	3
	100,60	102	Riduzione di 1 punto confermata	2
	100,50	101	Si attende conferma della riduzione di un altro punto rispetto all'indice 102,51	2
	100,50	101	Riduzione di 1 punto confermata	1
VI	100	100		0
	104,60	105		5
	101,59	102	Si attende conferma della riduzione di 3 punti rispetto all'indice 104,60.	5
	101,59	102	Riduzione di 3 punti confermata	2
	103,50	103		3
	101,01	102	Si attende conferma della riduzione di 1 punto rispetto all'indice 103,00.	3
	101,01	102	Riduzione di 1 punto confermata	2
	101,52	102		2
	101,00	102		2
	102,50	102		2
	102,51	103		3

PROTOCOLLO ANNESSO N. 1

1. Il numero indice del costo della vita sarà calcolato dalla Commissione di cui al successivo punto 4 in base al bilancio già considerato ai fini dell'accordo 21 marzo 1951 — bilancio che, con le modifiche successivamente già apportate, si considera parte integrante del presente accordo (v. dichiarazione a verbale) —, ed alle norme di rilevazione ed elaborazione dei dati adottate dall'Istituto Centrale di Statistica per il calcolo dell'indice ufficiale del costo della vita.

2. Le parti si danno reciprocamente atto che il sistema di rilevazione dei prezzi e quello di costruzione degli indici attualmente vigenti fanno parte integrante del presente accordo e non potranno essere modificati ai fini dell'accordo stesse se non col consenso delle parti stipulanti.

3. Il numero indice complessivo ai fini del presente accordo risulterà dalla media degli indici calcolati per i seguenti capoluoghi di provincia: Milano, Torino, Genova, Venezia, Bologna, Firenze, Ancona, L'Aquila, Perugia, Roma, Napoli, Potenza, Bari, Reggio Calabria, Palermo e Cagliari.

Detti indici saranno ponderati in base ai dati sulla popolazione attiva di ciascuna delle predette provincie desunti dal censimento demografico del 1951.

4. La Commissione Nazionale per gli indici del costo della vita, costituita presso l'Istituto Centrale di Statistica, comunicherà il valore dell'indice del costo della vita di ciascun trimestre, a decorrere dal trimestre novembre 1956-gennaio 1957 (come precisato dall'art. 3), rispetto alla base maggio-giugno 1956 fatta uguale a 100. La comunicazione sarà normalmente fornita entro il mese terminale di ciascun trimestre.

PROTOCOLLO ANNESSO N. 2

Le parti convengono che quando le attuali quote di contingenza saranno incrementate di ulteriori 10 punti, e comunque non prima del 31 dicembre 1957, daranno luogo ai necessari incontri per discutere un trasferimento a paga base di parte delle quote di contingenza, tale da assicurare il funzionamento della scala mobile in discesa, senza che in tale eventualità si ponga un problema di scorporo della retribuzione conglobata.

ALLEGATO I

ACCORDO 21 MARZO 1951 PER IL MECCANISMO DI VARIAZIONE DELLA INDENNITA DI CONTINGENZA SECONDO L'INDICE NAZIONALE DEL COSTO DELLA VITA

(Vedasi art. 4 dell'accordo interconfederale 15 gennaio 1957 per la scala mobile delle retribuzioni)

(*Omissis*).

Art. 5.

CRITERI DI APPLICAZIONE DELLE TABELLE DEI VALORI DEL PUNTO

Per i settori merceologici, i cui contratti di lavoro abbiano seguito criteri di classificazione delle varie qualifiche o categorie di lavoratori diversi da quelli previsti nelle tabelle allegate, l'attribuzione delle singole qualifiche o categorie in ciascuna di quelle indicate nella tabella stessa sarà fatta a cura delle Organizzazioni sindacali che hanno stipulato i relativi contratti.

Non è consentito a dette Associazioni di aggiungere nuove voci alla tabella dei valori del punto.

Solo nel caso in cui per effetto dell'applicazione dei differenti valori di cui alle tabelle si venisse a determinare una inversione di trattamento economico complessivo per categorie per le quali sia stata espressamente convenuta una identità di trattamento retributivo, le Associazioni interessate adotteranno i provvedimenti atti a mantenere tale identità.

Ove dette Organizzazioni riconoscano la esistenza di categorie operaie specializzate o superiori aventi rispetto alla retribuzione minima contrattuale globale del manovale del settore (paga base + contingenza di L. 580 + caro pane) un rapporto superiore a quelle risultante dalle Tabelle predette tra l'operaio specializzato ed il manovale (125 contro 100) il valore del punto da attribuirsi a tali categorie sarà di L. 13,50, 16,50 o 18,50 a seconda che dette categorie abbiano un rapporto superiore, rispetto al manovale del loro settore, rispettivamente a 135, 165 e 185.

Ad esempio per un operaio specializzato di primo raggruppamento territoriale che abbia una retribuzione contrattuale globale giornaliera di L. 1.450 contro quella di L. 1.000 di manovale comune (rapporto 145 contro 100) il valore del punto sarà di L. 13,50 anzichè L. 12,50; se la retribuzione contrattuale giornaliera complessiva di detto specializzato sarà superiore a L. 1.850 il valore del punto sarà di L. 18,50 anzichè di L. 12,50.

(*Omissis*).

ALLEGATO II

IMPORTO DELLA INDENNITA DI CONTINGENZA IN ATTO ALLA DATA DI ENTRATA IN VIGORE DELL'ACCORDO INTERCONFEDERALE 15 GENNAIO 1957 PER LA SCALA MOBILE DELLE RETRIBUZIONI

(Vedasi art. 3 dell'accordo interconfederale 15 gennaio 1957)

Tabella base da aggiornarsi a norma degli artt. 1 e 2 dell'accordo suddetto, in relazione alle variazioni dell'indice del costo della vita, calcolato dall'Istat ai fini della scala mobile delle retribuzioni

Tabella A - IMPIEGATI

Lire giornaliere

QUALIFICHE	GRUPPO TERRITORIALE *A*		GRUPPO TERRITORIALE *B*	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
1ª CATEGORIA:				
sup. 21 anni	239,50	239,50	191,50	191,50
2ª CATEGORIA:				
sup. 21 anni	180,50	155,50	144,50	124,50
inf. 21 anni	156,50	133,50	125,50	105,50
3ª CATEGORIA: *A*:				
sup. 21 anni	134,50	115,50	107,50	92,50
20-21 anni	129 —	109 —	103,50	87,50
19-20 anni	124 —	98 —	99,50	78,50
18-19 anni	114 —	91 —	91 —	72,50
17-18 anni	98 —	83,50	78,50	66,50
16-17 anni	91 —	77,50	73 —	62 —
sotto i 16 anni	75 —	69 —	60 —	55,50
3ª CATEGORIA *B*:				
sup. 21 anni	114 —	98 —	91 —	78,50
20-21 anni	109 —	93,50	87 —	75 —
19-20 anni	105,50	88 —	84,50	66 —
18-19 anni	99 —	77,50	79 —	62 —
17-18 anni	83,50	70,50	67 —	56,50
16-17 anni	79 —	67 —	63 —	53,50
sotto i 16 anni	63 —	59 —	50,50	47 —

Tabella B - INTERMEDI

Lire giornaliere

QUALIFICHE	GRUPPO TERRITORIALE *A*		GRUPPO TERRITORIALE *B*	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
1ª CATEGORIA:				
sup. 21 anni	175 —	150,50	140 —	120,50
inf. 21 anni	155 —	130,50	124 —	104,50
2ª CATEGORIA:				
sup. 21 anni	133 —	114,50	106,50	91,50
20-21 anni	126,50	108,50	101 —	87 —
19-20 anni	123 —	97 —	98,50	77,50
18-19 anni	114 —	90,50	91 —	72,50

Tabella C - OPERAI

Lire giornaliere

QUALIFICHE	GRUPPO TERRITORIALE *A*		GRUPPO TERRITORIALE *B*	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
OPERAI SPECIALIZZATI:				
sup. 20 anni	125,50	—	100,50	—
18-20 anni	122 —	—	97,50	—
16-18 anni	108 —	—	86,50	—
OPERAI QUALIFICATI:				
sup. 20 anni	113 —	95 —	90,50	76 —
18-20 anni	109,50	79,50	87,50	63,50
16-18 anni	96 —	75 —	77 —	60 —
sotto i 16 anni	79,50	66 —	63,50	53 —
MANOVALI SPECIALIZZATI:				
sup. 20 anni	107 —	89,50	85,50	72 —
18-20 anni	99,50	75 —	80 —	60 —
16-18 anni	78,50	66,50	63 —	53,50
sotto i 16 anni	62	58	49,50	46,50
MANOVALI COMUNI:				
sup. 20 anni	100 —	84 —	80 —	67,50
18-20 anni	93,50	71 —	75 —	56,50
16-18 anni	74 —	63,50	59,50	50,50
sotto i 16 anni	51,50	50,50	41,50	41 —

Tabella D - OPERAIE DEI SETTORI TESSILI

Lire giornaliere

QUALIFICHE	Gruppo territoriale *A*	Gruppo territoriale *B*
SPECIALIZZATA *A*:		
sup. 20 anni	105 —	84 —
18-20 anni	94 —	75 —
16-18 anni	89 —	71 —
SPECIALIZZATA *B*:		
sup. 20 anni	94,50	75,50
18-20 anni	83 —	66 —
16-18 anni	78 —	63 —
sotto i 16 anni	66 —	53 —

QUALIFICHE	Gruppo territoriale *A*	Gruppo territoriale *B*
QUALIFICATA I E II:		
sup. 20 anni	91,50	73 —
18-20 anni	80 —	64 —
16-18 anni	75 —	60 —
sotto i 16 anni	60 —	48 —
COMUNI:		
sup. 20 anni	86,50	69 —
18-20 anni	75 —	60 —
16-18 anni	68 —	54 —
sotto i 16 anni	57 —	45 —
MANOVALI:		
sup. 20 anni	84 —	67 —
18-20 anni	75 —	59,50
16-18 anni	68 —	54,50
sotto i 16 anni	51 —	41 —

NOTE ALLE TABELLE

1. — I valori dei punti sono stati arrotondati ai 50 centesimi superiori in applicazione di quanto disposto dal punto 4° delle note alle tabelle contenute nell'accordo sulla scala mobile del 21 marzo 1951.

2. — Il Gruppo territoriale *A* comprende:

Piemonte, Lombardia, Liguria, Veneto e Venezia Giulia (compresa Trieste), Venezia Tridentina, Emilia, Toscana e provincie di Roma e Napoli.

Il Gruppo territoriale *B* comprende:

Marche, Umbria, Lazio (esclusa prov. Roma), Abruzzi, Campania (esclusa prov. Napoli), Puglia, Lucania, Calabria, Sicilia, Sardegna.

Visti l'accordo, le tabelle da *A* a *D* e gli allegati I e II che precedono,
Il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

PETTINARI UMBERTO *direttore* SANTI RAFFAELE, *gerente*

(8151324) Roma - Istituto Poligrafico dello Stato - G. C.

PREZZO L. 400